BXL

LA VILLE DE STAD

PLAN STRATÉGIQUE POUR L'ÉGALITÉ DE GENRE 2026-2030

#BXLFEMINIST

WE ARE BXL

Chères Bruxelloises, chers Bruxellois,

L'égalité entre les femmes* et les hommes* n'est pas un principe abstrait. Au contraire, c'est un combat quotidien, concret, profondément ancré dans la réalité de la Ville de Bruxelles. En tant qu'Échevine de l'Égalité des chances, cet engagement guide chacune de mes actions. Il s'inscrit dans une conviction simple, mais pourtant essentielle : aucune société ne pourra proclamer être juste et inclusive tant que l'égalité réelle ne sera pas atteinte.

Notre belle commune est riche de ses habitant.e.s et de leurs parcours. Cela n'empêche qu'elle reste encore aujourd'hui traversée par des inégalités qui affectent particulièrement la vie des femmes* à chaque étape de leur existence : dans l'accès à l'emploi, dans les niveaux de rémunération, dans le partage des responsabilités familiales, dans l'accès à l'espace public ou dans la participation à la vie politique, etc.

Derrière ces statistiques que nous connaissons, il y a de multiples réalités : des carrières interrompues, des temps partiels contraints, une charge mentale encore largement assumée par les femmes*, mais aussi des violences, du sexisme et des discriminations qui sont des épreuves et des obstacles sur ces trajectoires de vie.

C'est précisément pour répondre à cette situation que la Ville de Bruxelles se dote d'un plan ambitieux pour l'égalité entre les femmes* et les hommes*. Parce que l'égalité ne se décrète pas : elle se construit, elle se mesure et elle s'organise dans l'action publique.

Ce plan est un outil stratégique, mais aussi un levier concret pour transformer durablement la Ville de Bruxelles dans chacune des compétences communales.

Ce plan est également le fruit d'un travail collectif. Il s'appuie sur l'expertise des services communaux, sur le savoir des associations de terrain, sur les données statistiques disponibles et sur l'écoute des citoyennes et citoyens. Car l'égalité, pour être durable, doit se co-construire.

À la Ville de Bruxelles, nous avons choisi de ne pas attendre. Parce que chaque action compte, et parce que nous avons la responsabilité collective de faire avancer les droits et les réalités. Une ville plus égalitaire est une ville plus juste, plus inclusive, plus forte.

Ce plan est donc une étape. Il marque notre volonté d'agir, ici et maintenant, pour bâtir une commune à l'image de nos valeurs : égalitaire, solidaire et résolument tournée vers l'avenir.

Nawal Ben Hamou
Échevine de l'Égalité des chances
Ville de Bruxelles

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 5

METHODOLOGIE 8

Chapitre I : DECONSTRUIRE LES STEREOTYPES DE GENRE 10

OBJECTIF SPECIFIQUE 1.1 : SENSIBILISER les publics Bruxellois aux stéréotypes de genre et aux inégalités qui en découlent. 12

OBJECTIF SPECIFIQUE 1.2 : FORMER les professionnel·les aux stéréotypes de genre et aux inégalités qui en découlent. 27

Chapitre II : LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES 37

OBJECTIF SPECIFIQUE 2.1 : PREVENIR les violences sexistes et sexuelles. 39

OBJECTIF SPECIFIQUE 2.2 : SENSIBILISER & INFORMER les victimes, témoins et potentiels auteurs de violences sexistes et sexuelles. 44

OBJECTIF SPECIFIQUE 2.3 : ACCUEILLIR & SOUTENIR les victimes et témoins de violences sexistes et sexuelles. 48

OBJECTIF SPECIFIQUE 2.4 : FORMER les professionnel·les à la prise en charge des victimes et des auteurs de violences sexistes et sexuelles. 59

Chapitre III : INCLURE LES FEMMES* AU NIVEAU SOCIO-ECONOMIQUE, CULTUREL, SPORTIF ET PUBLIC 72

OBJECTIF SPECIFIQUE 3.1: GARANTIR une participation égalitaire dans les instances décisionnelles et de conseil de la Ville. 74

OBJECTIF SPECIFIQUE 3.2 : FACILITER l'accès des femmes* à l'emploi et aux postes à responsabilité. 79

OBJECTIF SPECIFIQUE 3.3 : RENFORCER la participation et représentativité des filles* et des femmes* aux activités socio-culturelles et sportives. 98

OBJECTIF SPECIFIQUE 3.4 : ASSURER la place et la sécurité des femmes* dans l'espace public. 117

ANNEXES : évaluation du plan d'action pour l'égalité entre les femmes* et les hommes* 2023-2024 132

Introduction
Méthodologie

INTRODUCTION

La Ville de Bruxelles s'engage de longue date en faveur de l'égalité entre les femmes* et les hommes* et, plus largement, du gender mainstreaming, soit l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble de ses politiques publiques[1]. Cet engagement s'est concrétisé dès 2011 par la ratification de la première version de la Charte européenne pour l'égalité des femmes* et des hommes* dans la vie locale. Dans sa continuité, un premier Plan d'action pour l'égalité des femmes* et des hommes* a été adopté en 2014, traduisant ces principes en objectifs concrets et mesurables.

Depuis lors, le Collège communal s'est engagé à évaluer régulièrement les avancées réalisées. Le présent document s'inscrit dans cette dynamique d'amélioration continue et constitue la sixième version du Plan. Par ailleurs, la deuxième version de la Charte européenne, rédigée en 2022 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE), a été adoptée par le Conseil communal le 10 mars 2025, renforçant et actualisant le cadre de référence de l'action communale.

Le présent Plan d'action s'inscrit pleinement dans les orientations définies par le Programme de politique générale 2024-2030 de la Ville de Bruxelles, au sein duquel le Collège et le Conseil communal réaffirment leur volonté de poursuivre activement la promotion des droits et de l'inclusion de toutes et tous, ainsi que de renforcer la lutte contre toutes les formes de discrimination. Dans cette perspective, le Plan couvre une période de cinq ans, alignée sur la durée de la mandature, afin d'assurer une cohérence stratégique et une mise en œuvre coordonnée des engagements politiques. Il fera l'objet d'un suivi annuel informel, permettant d'ajuster les actions en fonction des réalités de terrain, ainsi que d'une évaluation à mi-parcours puis une évaluation formelle à l'horizon 2030.

Dans un souci d'harmonisation des quatre plans d'action portés par le service de l'Égalité des chances, et afin de rendre ces outils plus accessibles à toutes et tous, un travail particulier a été mené sur la forme et le format du présent document. Cette révision vise à en faciliter la lisibilité, l'appropriation par les services communaux et les partenaires externes, ainsi que sa mise en œuvre opérationnelle.

Par ailleurs, ce nouveau Plan intègre des actions inédites, pensées pour répondre à l'évolution des réalités de terrain. Les transformations sociales récentes, notamment la montée de certains discours extrémistes en tout genre et d'extrême-droite, et de mouvements antiféministes et masculinistes, appellent en effet à adapter en permanence les politiques publiques afin de garantir une égalité effective et inclusive.

La mise en œuvre, l'enrichissement et l'évolution du Plan reposent sur l'implication essentielle des acteur·rice·s de terrain, des services de la Ville et du CPAS de

[1] *Nous entendons par « femme*» toute personne qui s'identifie en tant que femme et par « homme*» toute personne qui s'identifie en tant que homme.*

Bruxelles. Dès l'élaboration de l'adaptation des objectifs de la Charte aux spécificités de la Ville de Bruxelles, une approche transversale et pluridisciplinaire s'est imposée. Le recours à des expert·e·s, tant internes qu'externes, a démontré toute son efficacité au cours des dix dernières années et demeure un levier central de l'action publique en matière d'égalité de genre.

Comme pour les versions précédentes, deux éléments importants doivent être soulignés pour une bonne compréhension du présent Plan. Le premier concerne la collecte des données. Si certaines données sexospécifiques sont disponibles de longue date, leur production reste souvent conditionnée par des adaptations importantes des outils et des procédures, parfois coûteuses ou complexes à mettre en œuvre, notamment dans un contexte de transformation numérique des services. L'intégration progressive d'une analyse sensible au genre dans les budgets a néanmoins permis d'identifier les données pertinentes à collecter afin de mieux comprendre l'impact des politiques publiques sur les différents publics. Sauf mention contraire, les montants repris dans les estimations budgétaires de chaque action correspondent à une projection des coûts sur l'ensemble de la période de mise en œuvre du présent plan stratégique, soit cinq ans.

Le second élément porte sur la difficulté de mesurer l'impact des actions de sensibilisation. Une évaluation approfondie de ces actions nécessiterait des moyens financiers conséquents, susceptibles de peser sur les budgets des services et de se faire au détriment des actions directes en faveur des publics concernés. Dès lors, un équilibre doit être trouvé entre le développement d'outils d'évaluation pertinents et le maintien d'interventions concrètes sur le terrain.

Dans ce contexte, le présent Plan d'action se veut à la fois ambitieux, réaliste et évolutif, au service d'une Ville de Bruxelles toujours plus inclusive et égalitaire.

La monoparentalité : un enjeu d'égalité

Les familles monoparentales occupent une place particulière dans les politiques d'égalité de genre, dans la mesure où 86 % d'entre elles sont dirigées par des femmes* qui assument seules la charge principale des enfants2. Cette situation peut engendrer des difficultés spécifiques en matière d'emploi, de revenus, de logement, de mobilité, de santé ou encore d'accès aux loisirs. Les familles monoparentales sont également davantage exposées aux risques de précarité et de pauvreté, en raison de la concentration des responsabilités familiales sur une seule personne et des difficultés accrues à concilier vie professionnelle et vie familiale.

La monoparentalité peut par ailleurs être étroitement liée à diverses formes de violences. Certaines situations résultent ou s'accompagnent de violences intrafamiliales, notamment conjugales ou post-séparation, pouvant avoir des conséquences durables sur la sécurité, la santé et l'autonomie des parents et des enfants concernés. À ces réalités peuvent s'ajouter des formes de violences institutionnelles ou structurelles, lorsque les dispositifs administratifs, les services ou les politiques publiques ne prennent pas suffisamment en compte les contraintes spécifiques auxquelles ces familles sont confrontées.

En cohérence avec le Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales mis en œuvre sur la période 2021-2025, la Ville de Bruxelles s'engage à prendre en compte ces réalités dans ses politiques publiques afin de favoriser l'égalité des chances, l'inclusion sociale et l'autonomie de ces familles. Afin de concrétiser cet engagement, le présent Plan prévoit une série d'actions visant à améliorer la prise en compte des réalités vécues par les familles monoparentales.

Action 2.3.10	Développer des partenariats avec des associations accompagnant des femmes* victimes de violences conjugales et les familles monoparentales afin d'accroître l'offre de logements adaptés à leurs besoins.	p.58
Action 3.1.4	Généraliser des modalités de participation citoyenne inclusives, combinant des dispositifs de garderie et des créneaux variés (journée, soirée, week-end), afin de faciliter la participation, en particulier des parents solos.	p.78
Action 3.2.9	Faciliter l'accueil d'enfants issus de familles monoparentales dans les milieux d'accueil francophones de la Ville.	p.88
Action 3.2.10	Créer un projet de garderie solidaire pour les familles monoparentales en collaboration avec les maisons de quartier.	p.89

[2] *Source : GenderStat | Ménages et familles*

Action 3.2.11	Renforcer le soutien aux familles monoparentales par la mise à disposition d'un service gratuit de babysitting à domicile.	p.90
Action 3.2.17	Faciliter l’accès des familles monoparentales aux informations utiles, aux droits et aux services existants, tout en favorisant le développement de réseaux d’entraide et de soutien entre parents.	p.96
Action 3.3.18	Assurer un accompagnement intégré des mamans solo bénéficiaires du CPAS visant à lutter contre l’isolement et à renforcer leur pouvoir d’agir.	p.116

METHODOLOGIE

La mise en œuvre du présent plan d'action repose sur une organisation structurée et transversale au sein de l'administration communale. Dans chaque département, un·e référent·e a été désigné·e afin d'assurer le suivi opérationnel du plan.

Ces référent·es jouent un rôle central dans la coordination des actions. Ils et elles veillent à l'état d'avancement des mesures définies au sein de leur département, s'assurent de leur bonne mise en œuvre et contribuent à leur adaptation en fonction des réalités du terrain. À ce titre, ils et elles sont également chargé·es de collecter les données nécessaires au suivi et à l'évaluation des actions. Ces informations sont transmises au service Égalité des chances lors des moments clés d'évaluation.

Par ailleurs, les référent·es s'inscrivent dans leur ligne hiérarchique afin de garantir une mise en œuvre cohérente et réaliste des actions. Ils et elles veillent à ce que celles-ci tiennent compte des ressources disponibles, tant financières qu'humaines, et répondent de manière concrète aux besoins des services et des publics concernés.

Le service Égalité des chances assure, pour sa part, un rôle transversal d'expertise, de coordination et de veille. Grâce à ses multiples collaborations avec le tissu associatif, il est en mesure de capter les réalités du terrain et d'identifier les besoins émergents. Cette dynamique sera renforcée à partir de 2026 par la mise en place d'un réseau d'expertise en matière d'égalité des chances, rassemblant des professionnel·les et des militant·es engagé·es dans la lutte contre les discriminations et les violences de genre, le racisme, le validisme ainsi que les discriminations envers les personnes LGBTQIAP+, avec pour objectif de croiser les expertises et d'assurer une approche véritablement intersectionnelle des enjeux. Cette proximité avec les acteurs de terrain est renforcée par une veille permanente, nourrie notamment par la participation à divers groupes de travail aux niveaux régional, national et international. Cette dynamique permet d'intégrer des bonnes pratiques issues d'autres communes, villes européennes et contextes internationaux, enrichissant ainsi la qualité et la pertinence du plan d'action.

Enfin, depuis l'installation du présent collège, un travail de coordination politique renforcé a été mis en place. Les élu·es sont désormais directement sollicité·es par le cabinet en charge de l'Égalité des chances afin de favoriser une meilleure appropriation des actions relevant de leurs compétences. Cette implication accrue vise à renforcer la cohérence, l'adhésion et l'efficacité globale du plan d'action.

CHAPITRE 1

Déconstruire les stéréotypes de genre

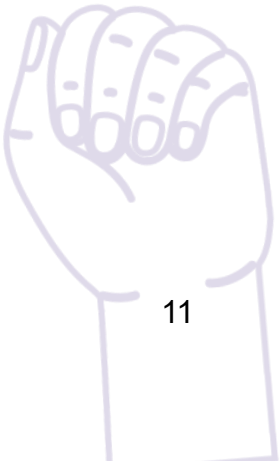


Les stéréotypes de genre, profondément ancrés dans notre société, continuent d'influencer les comportements, les choix de vie et les trajectoires individuelles dès le plus jeune âge. Ces représentations, souvent implicites, associent des rôles, des qualités ou des attentes spécifiques aux femmes* et aux hommes*, contribuant ainsi à maintenir des inégalités structurelles entre les genres.

Ces mécanismes, bien que parfois invisibles, produisent des effets concrets et durables : inégalités professionnelles, ségrégation des parcours scolaires, répartition inéquitable des responsabilités familiales, ou encore limitation des aspirations individuelles. En enfermant chacun et chacune dans des rôles prédéfinis, les stéréotypes de genre constituent un frein à l'égalité et à l'épanouissement de toutes et tous.

Face à ce constat, les pouvoirs publics locaux ont un rôle essentiel à jouer. En tant qu'acteur de proximité, l'administration communale dispose à la fois d'une responsabilité et de leviers d'action concrets pour contribuer à la déconstruction de ces stéréotypes. Par ses politiques, ses services, ses pratiques internes et sa communication, elle peut agir de manière transversale pour promouvoir l'égalité et favoriser des représentations plus inclusives.

Ce plan d'action s'inscrit dans cette dynamique. Il vise non seulement à identifier et réduire les stéréotypes de genre dans les actions communales, mais également à proposer et valoriser des alternatives qui permettent à chacun et chacune de se projeter librement, en dehors des normes limitantes. À travers une approche intégrée et proactive, il s'agit de faire de la Ville de Bruxelles un environnement exemplaire, porteur d'égalité, d'inclusion et de diversité.

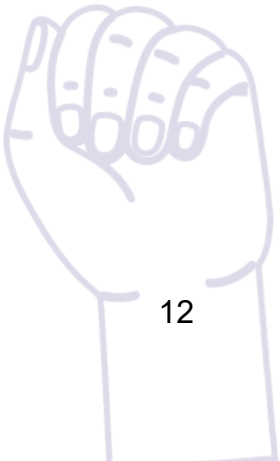


OBJECTIF SPÉCIFIQUE

1.1

SENSIBILISER

les publics Bruxellois aux stéréotypes de genre et aux inégalités qui en découlent



ACTION 1.1.1

Sur la base de l'approche sociologique intersectionnelle des constats, élaborer et déployer des actions de sensibilisation à destination des citoyen·ne·s bruxellois·e·s afin de favoriser la déconstruction des stéréotypes de genre et de renforcer la compréhension des inégalités.

DESCRIPTION

Le service Égalité des Chances met en œuvre des actions de sensibilisation, d'information et d'éducation destinées aux citoyen·ne·s bruxellois·es afin de lutter contre les discriminations et de déconstruire les stéréotypes. Ces actions prennent des formes variées, telles que des campagnes de communication, des conférences, des ateliers participatifs, des événements culturels ou des initiatives menées dans l'espace public, en collaboration avec les associations et les acteurs de terrain.

Depuis 2014, la Ville de Bruxelles organise chaque année, à l'occasion du 8 mars, une programmation consacrée aux droits des femmes visant à sensibiliser le grand public aux enjeux d'égalité de genre. Elle mène également des actions à l'occasion du 25 novembre, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Ces temps forts continueront à faire l'objet d'actions spécifiques, en parallèle de l'organisation de BXL Resist, un événement annuel transversal et intersectionnel consacré à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité. Celui-ci maintiendra un focus sur les inégalités de genre tout en adoptant une approche intersectionnelle intégrant les discriminations liées notamment à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'origine ou encore au handicap.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire – UO Egalité des Chances

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
250.000€

PARTENAIRES INTERNES Instruction Publique, Maisons de Quartier, Brussels Major Events, Service Culture

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE Au moins 2 actions par an

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'actions ; nombre de personnes impactées

TEMPORALITÉ Annuel

ACTION 1.1.2

Développer des campagnes et activités d'information et de sensibilisation à destination des citoyen·ne·s bruxelloi·se·s afin de promouvoir les masculinités positives, favorisant l'égalité entre les genres .

DESCRIPTION

Dans un contexte de progression des discours masculinistes, la Ville a pour objectif de promouvoir des modèles alternatifs fondés sur des masculinités positives, non violentes et égalitaires, favorisant le respect mutuel et l'égalité entre les genres.

À cette fin, le service Égalité des Chances vise à développer une série d'actions variées, telles que des campagnes de communication, des ateliers, des conférences et des événements, destinées à mieux faire connaître ces enjeux et à encourager des comportements respectueux et inclusifs. Ces actions pourront notamment être déployées à l'occasion de temps forts consacrés à l'égalité de genre et à la lutte contre les violences faites aux femmes, tels que le 8 mars et le 25 novembre, tout en pouvant s'inscrire dans d'autres initiatives menées tout au long de l'année. Ces initiatives visent à encourager l'engagement des hommes* et des garçons* en faveur de l'égalité de genre, du bien-être des personnes subissant ou ayant subi du sexisme, ainsi que de la prévention des violences.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire – UO Egalité des Chances

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
25.000€

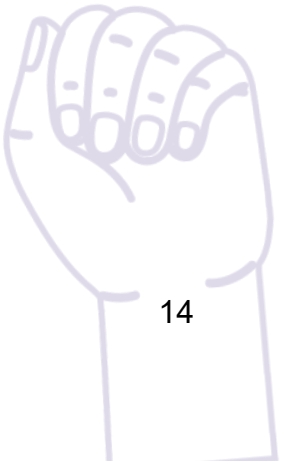
PARTENAIRES INTERNES
Instruction Publique, Maisons de Quartier

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins 1 action par an

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'actions ; nombre de personnes impactées

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.1.3

Déployer des activités pédagogiques de sensibilisation aux stéréotypes et discriminations de genre dans les écoles de la Ville.

DESCRIPTION

En s'appuyant sur le rôle central des établissements scolaires et des équipes éducatives dans la socialisation, la Ville vise à sensibiliser et former les enfants et les jeunes, de l'enseignement préscolaire à l'enseignement supérieur, aux enjeux d'égalité de genre et de déconstruction des stéréotypes de genre. À travers diverses actions menées en classe et lors de sorties scolaires, elle favorise la création d'environnements propices à l'égalité, au respect mutuel et au développement de la confiance en soi.

Ces initiatives sont renforcées par la participation de la Ville, via son département de l'Instruction publique, à des réseaux et groupes de travail spécialisés, permettant d'intégrer des outils, recommandations et bonnes pratiques en matière de genre dans l'enseignement.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de l'Instruction publique

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

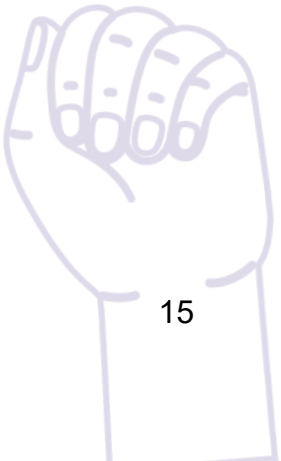
PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Commission enseignement du Conseil des Femmes Francophones de Belgique
Réseau Genre et Enseignement Supérieure Non-Universitaire (ESNU)

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins 1 action/an dans chaque école francophone de la Ville

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'actions ; nombre d'élèves impacté·es ; nombre d'écoles participantes

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.1.4

Intégrer l'histoire des femmes et leur évincement de l'histoire au sein des cursus des écoles de la Ville.

DESCRIPTION

Les récits historiques traditionnels se sont majoritairement construits autour de figures masculines, reléguant les femmes* à un rôle secondaire voire les excluant totalement des narrations dominantes. Cette absence contribue à entretenir des représentations biaisées et incomplètes du passé, tout en limitant l'identification et les aspirations des élèves, en particulier des filles*.

Intégrer l'histoire des femmes* et leur évincement de l'histoire au sein des cursus scolaires, permet de contribuer à une réécriture plus juste et inclusive de l'histoire, tout en offrant aux élèves des modèles diversifiés et inspirants. En valorisant les parcours, les luttes et les réalisations des femmes*, il s'agit de renforcer l'égalité des représentations, de déconstruire les stéréotypes et d'encourager une participation pleine et égale de toutes et tous à la société.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de l'Instruction publique

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

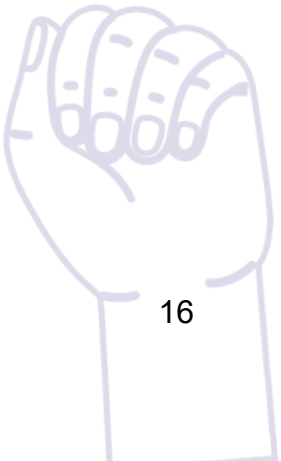
PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des écoles intègrent l'histoire des femmes* et leur évincement de l'histoire dans son cursus de manière permanente ou par le biais d'actions ciblées.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'écoles intégrant l'histoire des femmes* et leur évincement de l'histoire dans son cursus de manière permanente ou par le biais d'actions ciblées.

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.1.5

Déployer des actions d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) dans les écoles de la Ville.

DESCRIPTION

Dans une perspective de promotion de la santé et du bien-être des jeunes, la Ville de Bruxelles met en place un parcours structuré d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) à destination des élèves de ses établissements scolaires. Porté par le Service de Promotion de la Santé à l'École (SPSE) et développé en partenariat avec plusieurs acteurs spécialisés du secteur de la santé et de la prévention, ce dispositif vise à offrir aux jeunes des espaces d'information, de réflexion et d'échange adaptés à leurs besoins.

Une attention particulière est portée aux notions de consentement et d'égalité, dans une optique de prévention des violences liées aux relations affectives et sexuelles.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de l'Instruction publique

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

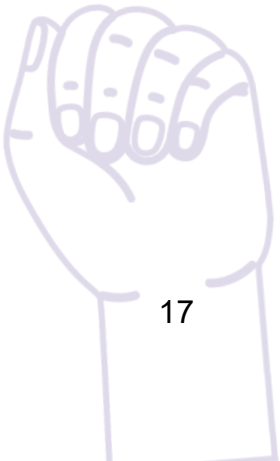
PARTENAIRES INTERNES
Service de Promotion de la Santé à l'École (SPSE)

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Le nombre d'animations EVRAS dans les écoles de la Ville est, au minimum, maintenu et ce à tous les niveaux d'enseignement.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'animations EVRAS ; nombre d'élèves impacté·es ; nombre d'écoles participantes

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.1.6

Mener chaque année des projets dans toutes les Maisons des Enfants pour sensibiliser les enfants aux stéréotypes et violences de genre.

DESCRIPTION

Dans le cadre de leur mission éducative et sociale, les Maisons des enfants mettent en place un ensemble d'activités éducatives, ludiques, culturelles et sportives destinées aux enfants qu'elles accueillent. Ces actions visent à favoriser leur socialisation et le développement de leur autonomie, tout en les sensibilisant à leur environnement social et culturel. En stimulant leur curiosité et en développant leur sens critique, ces initiatives contribuent à préparer les enfants à devenir des citoyens responsables, actifs et engagés dans la société.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Sport, Jeunesse et Culture – UO Jeunesse

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

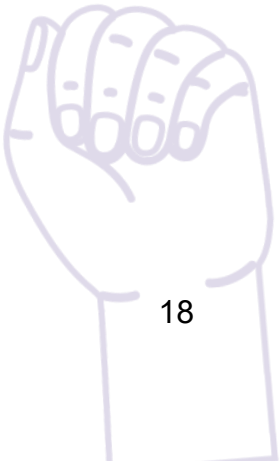
PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des enfants fréquentant les maisons des enfants sont sensibilisés.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'enfants touchés

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.1.7

Déployer des activités de sensibilisation aux stéréotypes et discriminations de genre dans les bibliothèques de la Ville.

DESCRIPTION

Le réseau des bibliothèques publiques de la Ville de Bruxelles développe une offre variée d'activités culturelles, éducatives et créatives au sein de ses différents établissements ouverts à tous. À travers des ateliers, rencontres, animations scolaires et événements culturels, ces espaces favorisent l'accès à la culture, les échanges et la découverte. En tant qu'acteurs clés de la diffusion du livre et de la littérature, les bibliothèques contribuent également à la sensibilisation des publics, notamment des jeunes, en proposant des contenus non stéréotypés et en organisant des activités visant à questionner et déconstruire les stéréotypes, en particulier liés au genre.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de l'Instruction publique – UO Bibliothèques

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

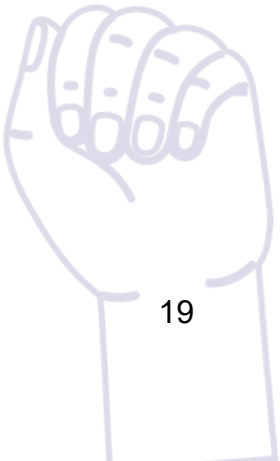
PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins 1 action/an dans au moins 2 bibliothèques de la Ville

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de personnes touchés

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.1.8

Déployer des activités de sensibilisation en matière de stéréotypes et inégalités de genre à destination des publics des Maisons de quartier.

DESCRIPTION

Les Maisons de Quartier de la Ville de Bruxelles développent des activités sociales, éducatives et culturelles visant à lutter contre l'isolement et à renforcer la cohésion sociale à l'échelle locale. Elles constituent des espaces de proximité ouverts à toutes et tous, avec une fréquentation majoritairement féminine. À travers des activités régulières telles que les cours d'alphabétisation, ateliers et projets collectifs, elles offrent un cadre privilégié pour favoriser les échanges, l'émancipation et la participation sociale. Ces moments du quotidien représentent également des opportunités pertinentes et accessibles pour sensibiliser le public, notamment sur des thématiques sociales telles que les inégalités de genre.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Maisons de Quartier

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
50.000€ - subside nominatif octroyé par la cellule égalité des chances

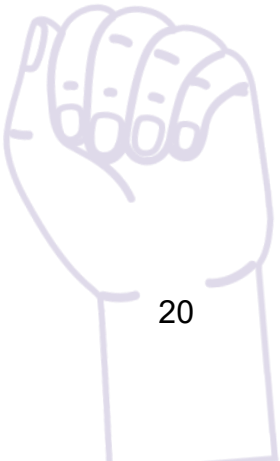
PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 250 personnes par an sont touchées par les activités de sensibilisation

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de personnes touchés

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.1.9

Déployer des activités de sensibilisation en matière de stéréotypes et inégalités de genre dans le cadre des conférences Cultur'Elles organisées par la Ville.

DESCRIPTION

Historiquement, les personnes subissant ou ayant subi du sexisme ont été largement marginalisées dans la vie culturelle, rencontrant encore aujourd'hui des obstacles dans l'accès, la participation et la reconnaissance dans les domaines artistiques et patrimoniaux. Forte de son rôle d'acteur culturel majeur, la Ville dispose d'un levier important pour contribuer à corriger ces déséquilibres. Dans le cadre de sa programmation culturelle, elle peut ainsi promouvoir une représentation plus inclusive, valoriser les créatrices et remettre les personnes subissant ou ayant subi du sexisme au centre des programmations, tout en sensibilisant les publics aux enjeux d'égalité et de diversité.

Dans cette optique, la Ville organise notamment les conférences Cultur'Elles, un cycle de rencontres mettant en lumière les parcours, les réalisations et les contributions des femmes* dans différents domaines de la société. Ces conférences constituent un espace d'échange et de réflexion permettant d'aborder les stéréotypes de genre, les mécanismes d'exclusion et les inégalités persistantes, tout en valorisant des modèles inspirants. À travers cette programmation, la Ville entend sensibiliser un large public aux enjeux de l'égalité entre les femmes* et les hommes* et promouvoir une représentation plus équilibrée au sein de la vie culturelle.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse et Sport – UO Culture

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

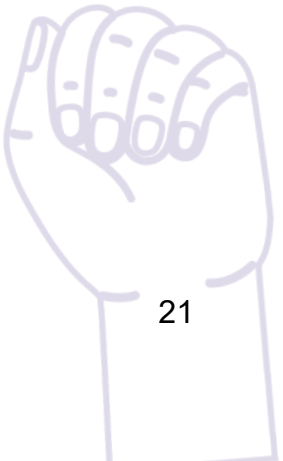
PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins 2 éditions de Cultur'Elles ont organisées chaque année

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'éditions par an.

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.1.10

Intégrer de manière transversale les enjeux de genre dans la conception, l'organisation et la programmation du Festival de la Solidarité Internationale.

DESCRIPTION

Dans le cadre du Festival de la Solidarité Internationale (anciennement appelé Quinzaine de la Solidarité Internationale), organisé chaque année par la Ville de Bruxelles, la prise en compte transversale des enjeux de genre contribue à promouvoir une solidarité plus inclusive et égalitaire. Cette démarche ne se limite pas au contenu des activités proposées, mais vise également à intégrer la dimension de genre dans l'ensemble de l'organisation du festival. Elle se traduit notamment par une attention portée à la représentation équilibrée des genres parmi les intervenant·es, orateur·ices, artistes et expert·es invité·es, ainsi que par la mise en place de conditions favorisant l'accessibilité des activités à tous les publics. À travers cette approche globale, le festival entend sensibiliser le public aux inégalités de genre à l'échelle mondiale, valoriser les contributions des femmes* et des minorités de genre aux dynamiques de solidarité internationale, et encourager des pratiques événementielles inclusives et respectueuses de la diversité.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire – UO Solidarité Internationale

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Budget de transfert du service

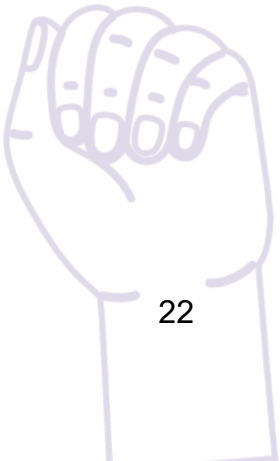
PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins 2 évènements par an abordent la solidarité internationale sous le prisme du genre ; une parité de genre est atteinte parmi les intervenant·es invité·es dans le cadre du Festival annuel.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'évènement abordant la question de genre ; proportion de femmes* versus hommes* intervenant·es dans le cadre du festival annuel.

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.1.11

Déployer des actions visant spécifiquement à déconstruire les stéréotypes de genre dans le milieu professionnel.

DESCRIPTION

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement vers l'emploi et la formation, la Mission Locale de la Ville de Bruxelles met en œuvre des actions visant à déconstruire les stéréotypes de genre qui influencent les choix d'orientation, de formation et de carrière. À travers ses services d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement individualisé, elle soutient les chercheur·euse·s d'emploi dans la construction de projets professionnels libres de toute assignation liée au genre.

La Mission Locale sensibilise également ses publics aux inégalités persistantes entre les femmes* et les hommes* sur le marché du travail et encourage une plus grande mixité dans les secteurs professionnels. Par le biais de formations, de partenariats et de communications ciblées, elle promeut l'égalité des chances, la diversification des parcours professionnels et un accès équitable à l'emploi, à la formation et à l'autonomie socioéconomique pour toutes et tous.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Mission Locale de la Ville de Bruxelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la Mission Locale

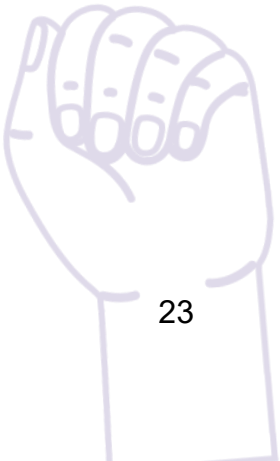
PARTENAIRES INTERNES
Centrale d'Emploi de la Ville de Bruxelles

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins une action ciblée ou un projet par an.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'action ; Nombre de personnes impactées.

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.1.12

Concevoir et déployer des campagnes d'information et de sensibilisation sur les stéréotypes et inégalités de genre à destination du personnel de la Ville.

DESCRIPTION

Dans le cadre de sa politique interne, la Ville de Bruxelles, en tant qu'employeur de grande envergure, met en place des campagnes d'information et de sensibilisation destinées à son personnel afin de déconstruire les stéréotypes et inégalités de genre et de combattre le sexisme. En s'appuyant sur la communication interne et en renforçant une culture organisationnelle inclusive, ces actions visent à promouvoir l'égalité au quotidien, à soutenir le bien-être des agent·e·s et à assurer la cohérence entre les valeurs portées par la Ville et ses pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Lorsque cela est pertinent, ces campagnes peuvent être articulées avec le Plan Diversité et Inclusion et le projet R.E.S.P.E.C.T., notamment autour de la lutte contre le sexisme, afin de mutualiser les canaux de sensibilisation tout en maintenant un objectif clairement centré sur l'égalité de genre.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département des Ressources Humaines – UO Satisfaction & Diversité

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

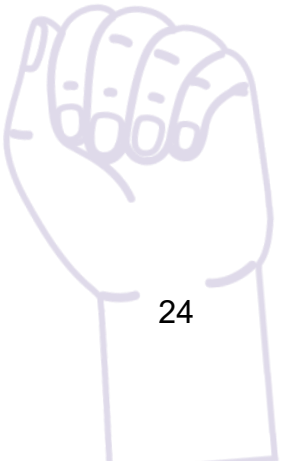
PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances
UO Formation
UO Aspects Psychosociaux
UO Communication interne

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins 1 action de sensibilisation par an sur les stéréotypes et inégalités de genre et/ou la lutte contre le sexisme.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'actions menées ; Nombre de personnes touchées par les actions.

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.1.13

Mener une campagne de sensibilisation des Managers au sein de l'administration communale afin d'adopter une communication inclusive.

DESCRIPTION

La communication inclusive consiste à utiliser un langage qui rend visibles toutes les personnes, évite les stéréotypes et garantit une expression respectueuse et équitable. Elle contribue à renforcer le sentiment d'appartenance et l'accessibilité des messages pour l'ensemble du personnel.

Sensibiliser les managers, appelés Responsables d'unité organisationnelle (RUO), à cette pratique s'inscrit dans une démarche déjà portée par le service de communication interne, avec le soutien de la cellule Égalité des chances, qui met à disposition des outils destinés aux agent·es. Après l'expérimentation du point médian, l'administration privilégie désormais des formulations épicènes, en cohérence avec les recommandations relatives au langage clair et au FALC (Facile à lire et à comprendre). Le présent plan sera dès lors le dernier plan de la Ville de Bruxelles à utiliser le point médian. Une campagne de sensibilisation renforcerait l'appropriation de ces pratiques au sein de l'organisation et contribuerait à prévenir les biais et stéréotypes de genre dans les pratiques managériales, en cohérence avec le Plan Diversité et Inclusion.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département des Ressources Humaines – UO Communication Interne

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances
UO Satisfaction et Diversité
UO Développement des talents (Formation)

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Une campagne à destination des RUO comprenant des outils pratiques est créée et diffusée.

INDICATEURS D'EVALUATION
Existence de la campagne ; Taux de RUO destinataires de la campagne sensibilisés

TEMPORALITÉ
Première mise en œuvre d'ici fin 2028, avec actualisation si nécessaire jusqu'en 2030

ACTION 1.1.14

Promouvoir auprès des hommes* au sein du personnel de la Ville le recours aux congés liés à la parentalité et aux dispositifs de réduction du temps de travail.

DESCRIPTION

Les congés liés à la parentalité et les dispositifs de réduction du temps de travail restent moins mobilisés par les hommes*, notamment en raison de freins culturels, de stéréotypes de genre et de facteurs organisationnels. L'action vise à mieux faire connaître les dispositifs prévus par le Statut en vigueur, à légitimer leur recours par les hommes* et à favoriser un partage plus équilibré des responsabilités familiales ainsi qu'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée. Elle repose sur l'exemplarité, une communication régulière et inclusive et des actions de sensibilisation. Elle s'inscrit en cohérence avec le Plan Diversité et Inclusion 2026-2028, notamment sur les biais et stéréotypes de genre susceptibles d'influencer les parcours professionnels.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département des Ressources Humaines – UO Satisfaction & Diversité

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

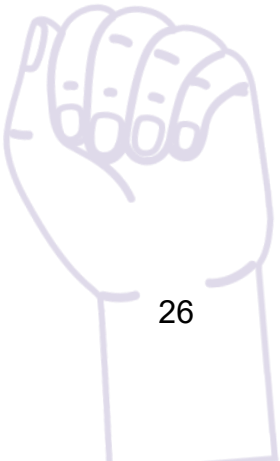
PARTENAIRES INTERNES
UO Carrière
UO Egalité des Chances
UO Communication interne

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
La proportion d'hommes* bénéficiant des congés liés à la parentalité et des dispositifs de réduction du temps de travail atteint entre 35 % et 40 %.

INDICATEURS D'EVALUATION
Proportion d'hommes* bénéficiaires de congés liés à la parentalité et des divers types de dispositifs de réduction du temps de travail.

TEMPORALITÉ
D'ici fin 2030.

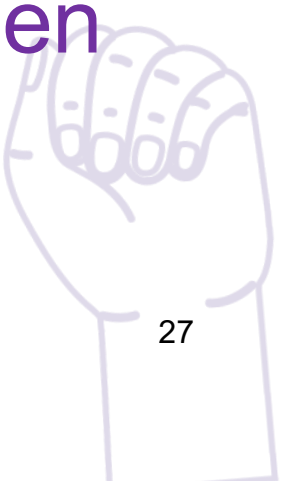


OBJECTIF SPÉCIFIQUE

1.2

FORMER

les professionnel·les aux stéréotypes de genre et aux inégalités qui en découlent.



ACTION 1.2.1

Former et outiller le personnel des crèches afin d'identifier, prévenir et déconstruire les stéréotypes et inégalités de genre dans les pratiques professionnelles et éducatives.

DESCRIPTION

Les milieux d'accueil constituent le premier espace de socialisation des enfants ; ils jouent donc un rôle déterminant dans la remise en question des normes et stéréotypes de genre. La formation permet aux professionnel·le·s d'analyser leurs pratiques éducatives, leurs interactions et l'environnement proposé aux enfants (jeux, activités, langage, organisation des espaces), afin de promouvoir une approche inclusive et égalitaire. L'objectif étant de soutenir le développement de pratiques professionnelles conscientes et réflexives, favorisant l'égalité dès le plus jeune âge et contribuant ainsi à réduire les discriminations et les inégalités de genre à long terme.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Affaires Citoyennes – UO Petit Enfance

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

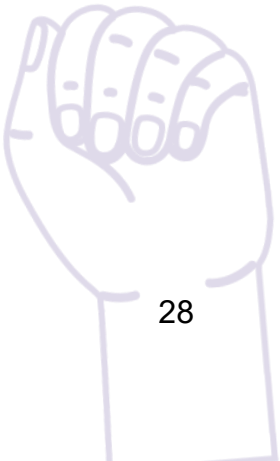
PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% du personnel est formé aux stéréotypes et inégalités de genre

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de personnes formées

TEMPORALITÉ
Fin 2030.



ACTION 1.2.2

Former et outiller le personnel des maisons des enfants afin d'identifier, prévenir et déconstruire les stéréotypes et inégalités de genre dans les pratiques professionnelles et éducatives.

DESCRIPTION

À travers des formations, des supports pédagogiques et des outils concrets, les éducateur·ices sont amené·e·s à analyser leurs pratiques quotidiennes, leurs interactions avec les enfants ainsi que les environnements qu'ils proposent (activités, jeux, langage, aménagement des espaces). L'objectif étant de développer une approche éducative plus critique, inclusive et égalitaire.

En favorisant la prise de conscience et l'adoption de pratiques non stéréotypées, cette action contribue à créer des environnements éducatifs qui soutiennent le développement de tous les enfants sans distinction de genre, et à promouvoir plus largement l'égalité dès le plus jeune âge.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse et Sport – UO Jeunesse

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

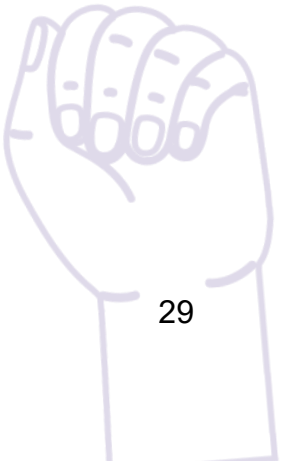
PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% du personnel formé

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de personnes formé·es

TEMPORALITÉ
Fin 2030.



ACTION 1.2.3

Former et outiller les futur·e·s animateur·ice·s de centres de vacances afin d'identifier, prévenir et déconstruire les stéréotypes et inégalités de genre dans les pratiques professionnelles et éducatives.

DESCRIPTION

À travers des formations interactives, des outils pédagogiques et des mises en situation, les futur·es animateur·ices seront amené·e·s à réfléchir à leurs postures, à leurs interactions avec les enfants ainsi qu'aux activités proposées (jeux, animations, répartition des rôles, langage utilisé). L'objectif est de favoriser des pratiques d'animation inclusives, qui ne reproduisent pas les stéréotypes de genre et qui encouragent la participation de tou·te·s les enfants sans distinction.

En développant une approche critique et égalitaire, cette action contribue à faire des centres de vacances des espaces d'épanouissement où chaque enfant peut explorer librement ses intérêts, renforçant ainsi l'égalité et le respect dès le plus jeune âge.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse et Sport – UO Jeunesse

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

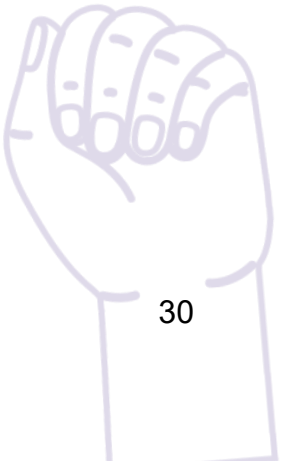
PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des futur·es animateur·ices formé·es

INDICATEURS D'EVALUATION
Pourcentage de futur·es animateur·ices formé·es

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 1.2.4

Former et outiller les enseignant·es afin d'identifier, prévenir et déconstruire les stéréotypes et inégalités de genre dans les pratiques professionnelles et éducatives.

DESCRIPTION

À travers des formations, des ressources pédagogiques et des espaces de réflexion, les les enseignant·es des écoles de la Ville sont amené·e·s à analyser leurs pratiques en classe, leurs interactions avec les élèves ainsi que les supports et contenus mobilisés (manuels, exemples, langage, organisation des activités). L'objectif est de promouvoir des pratiques pédagogiques inclusives et équitables, qui ne reproduisent pas les stéréotypes de genre.

En développant une posture réflexive et critique, cette action contribue à faire de l'école un espace d'apprentissage et de socialisation favorisant l'égalité, où chaque élève peut se développer pleinement, indépendamment des normes et attentes liées au genre.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de l'Instruction Publique

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

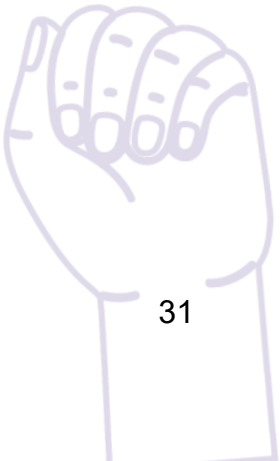
PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des enseignant·es formé·es

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'enseignant·es formé·es

TEMPORALITÉ
Fin 2030



ACTION 1.2.5

Former les animateur·ice·s et assistant·e·s sociaux·lles des Maisons de Quartier à la déconstruction de stéréotypes de genre en offrant des outils adéquats pour animer des activités à destination des publics cibles.

DESCRIPTION

À travers des temps de formation, des ressources pédagogiques et des espaces d'échange et de réflexion, les équipes des maisons de quartier sont invitées à questionner leurs pratiques d'animation, leurs interactions avec les publics ainsi que les activités et supports proposés (ateliers, sorties culturelles, langage, organisation des groupes, etc.).

L'objectif est de favoriser des pratiques inclusives et équitables, qui ne reproduisent pas les stéréotypes et incitent les publics à poursuivre la réflexion au sein de leurs familles.

En développant une posture réflexive et critique, cette démarche contribue à faire de la maison de quartier un lieu d'accueil, de rencontre et de socialisation promouvant l'égalité, où chaque personne peut s'exprimer et s'épanouir librement, indépendamment des normes et attentes liées au genre.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Maisons de Quartier

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement des Maisons de Quartier.

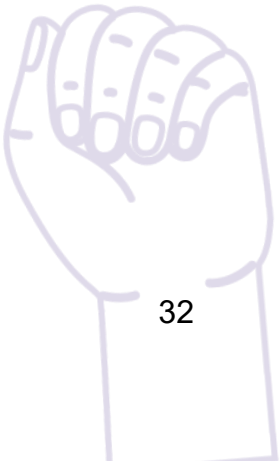
PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins un·e animateur·ice ou assistant·e social·le par maison de quartier formé·e

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de personnes formé·es

TEMPORALITÉ
Fin 2030



ACTION 1.2.6

Former et outiller les agent·es de police afin d'identifier, prévenir et déconstruire les stéréotypes et inégalités de genre dans leurs pratiques professionnelles.

DESCRIPTION

À travers des formations, des outils pratiques et des espaces d'échange, les agent·es de police sont accompagné·es dans l'analyse de leurs pratiques professionnelles, de leurs interventions et de leurs interactions avec le public et entre collègues. L'objectif étant de renforcer leurs compétences pour identifier, prévenir et déconstruire les inégalités et discriminations liées au genre, afin de garantir des interventions plus justes, respectueuses et adaptées à toutes et tous.

En développant une posture réflexive et critique, cette action contribue à promouvoir un service de police attentif aux enjeux d'égalité, favorisant la confiance du public et assurant un traitement équitable des situations, indépendamment du genre.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la zone de police.

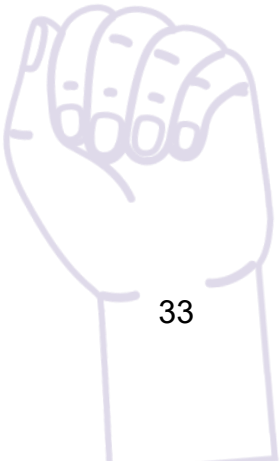
PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Académies de Police

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des agent·es formé·es

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de personnes formé·es

TEMPORALITÉ
Fin 2030



ACTION 1.2.7

Inclure et maintenir à jour dans le catalogue de formations en ligne destiné au personnel de la Ville des formations relatives à la déconstruction des stéréotypes de genre et à la lutte contre les inégalités de genre.

DESCRIPTION

En renforçant les compétences du personnel de la Ville, cette démarche vise à mieux identifier, prévenir et déconstruire les stéréotypes et les inégalités de genre, en favorisant des pratiques professionnelles respectueuses et équitables. Elle contribue à améliorer les relations entre collègues en encourageant des interactions inclusives et respectueuses, tout en garantissant un accueil et un service au public attentifs, impartiaux et adaptés à la diversité des besoins. Un module de formation en ligne existe déjà sur la plateforme d'e-learning ; son contenu sera vérifié et actualisé si nécessaire. Les contenus seront articulés avec les formations et sensibilisations du Plan Diversité et Inclusion 2026-2028 afin de mutualiser les outils.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Ressources Humaines – UO Formation (Développement des talents)

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

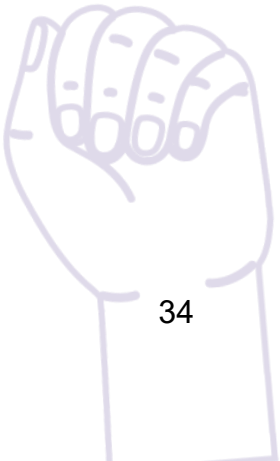
PARTENAIRES INTERNES
UO Satisfaction & Diversité
UO Aspects psychosociaux
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Le catalogue de formations propose en continu une formation actualisée sur les stéréotypes et les inégalités de genre, accessible à l'ensemble des agent·es.

INDICATEURS D'EVALUATION
Présence de la formation dans le catalogue Brucity.Academy ; Nombre d'agent·es ayant suivi ou terminé la formation.

TEMPORALITÉ
Déploiement progressif et suivi annuel jusqu'en 2030



ACTION 1.2.8

Poursuivre et consolider la politique interne d'inclusion du CPAS à travers l'adoption d'un deuxième plan diversité, en veillant à l'intégration systématique de l'égalité entre les femmes* et les hommes* dans les actions et processus organisationnels.

DESCRIPTION

Le CPAS a mis en œuvre un premier Plan d'action Diversité & Inclusion (2023-2025) afin de promouvoir l'égalité des chances et l'inclusion au sein de l'organisation. L'évaluation positive de ce plan par Actiris a permis au CPAS de devenir l'un des premiers CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale à obtenir le Label Diversité décerné par le Ministre bruxellois de l'Emploi et de l'Économie, reconnaissant ainsi les efforts réalisés en la matière.

Afin de poursuivre cette dynamique et de consolider les acquis, le CPAS souhaite adopter un deuxième Plan Diversité & Inclusion. Celui-ci visera notamment à renforcer l'ancrage de la diversité et de l'inclusion dans les pratiques organisationnelles, tout en veillant à l'intégration systématique de l'égalité entre les femmes* et les hommes* dans les actions, procédures et processus internes. Cette démarche contribuera à promouvoir un environnement de travail toujours plus équitable, inclusif et respectueux de la diversité.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Centre Public d'Action Sociale (CPAS) de Bruxelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du CPAS

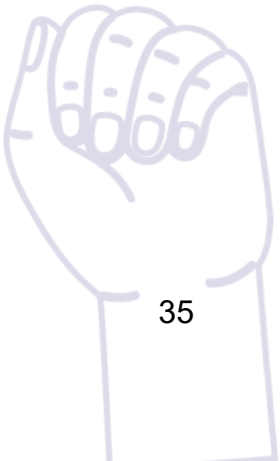
PARTENAIRES INTERNES
Département des Ressources Humaines

PARTENAIRES EXTERNES
Actiris

RESULTAT À ATTEINDRE
Une 2ième édition du plan Diversité est élaboré et mis en œuvre.

INDICATEURS D'EVALUATION
Existence d'un 2ième plan diversité.

TEMPORALITÉ
Octobre 2026 à octobre 2028.



ACTION 1.2.9

Former le personnel du CPAS de Bruxelles au gender budgeting afin d'intégrer la dimension de genre dans l'analyse budgétaire et l'orientation des dépenses publiques.

DESCRIPTION

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité entre les femmes* et les hommes*, le CPAS de Bruxelles entend renforcer l'intégration de la dimension de genre dans ses processus décisionnels et sa gestion budgétaire. À cet égard, le gender budgeting constitue un outil stratégique permettant d'évaluer l'impact des choix budgétaires sur les différents publics et de promouvoir une répartition plus équitable des ressources publiques.

Afin de soutenir cette démarche, le personnel peut bénéficier de la formation en ligne « Gender Budgeting : fais du budget un outil pour l'égalité de genre », proposée par Equal.Brussels. Composée de 11 modules, cette formation peut également être complétée par un accompagnement spécifique assuré par Equal.Brussels.

Le renforcement des compétences du personnel en matière de gender budgeting vise à favoriser l'intégration de la perspective de genre dans l'analyse des budgets et l'allocation des ressources. Cette initiative s'inscrit dans une démarche de bonne gouvernance et contribuera à la mise en œuvre concrète des objectifs d'égalité du CPAS de Bruxelles.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Centre Public d'Action Sociale (CPAS) de Bruxelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du CPAS

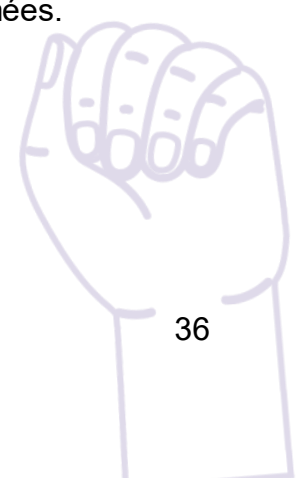
PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Service Public Régional de Bruxelles - Equal.Brussels

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins 5 personnes de référence formées au gender budgeting.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de personnes formées.

TEMPORALITÉ
Fin 2030



CHAPITRE 2

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles



Les violences sexistes et sexuelles relèvent de dynamiques structurelles, ancrées dans un système d'inégalités de genre nourri par des stéréotypes persistants. En assignant aux femmes* et aux hommes* des rôles, des comportements et des attentes différenciés, ces stéréotypes légitiment, de manière souvent implicite, des rapports de pouvoir déséquilibrés. Ces rapports peuvent se traduire par des formes multiples de violences, allant des manifestations les plus invisibilisées et banalisées aux faits les plus conséquents pour la santé physique et psychique. Les victimes de ces violences sont en écrasante majorité des femmes* et les agresseurs sont presque uniquement des hommes.

Ce continuum de violences englobe un ensemble de comportements et d'attitudes (remarques sexistes, harcèlement, agressions, contrôle, violences psychologiques, physiques économiques ou sexuelles) qui, bien que de nature et d'intensité variables, participent tous au maintien des inégalités et à la limitation des libertés individuelles. Les formes les plus quotidiennes et, à tort, normalisées, parce qu'elles sont souvent invisibilisées, constituent un terreau favorable à l'émergence de violences plus graves.

Face à cet enjeu, l'administration communale se doit d'intervenir tant sur les causes structurelles des violences que sur leurs manifestations concrètes. Cela implique notamment de s'attaquer en priorité aux formes de violences les plus répandues et banalisées, afin de prévenir leur banalisation et de contribuer à un changement durable des normes sociales.

L'action publique locale doit ainsi s'articuler autour de plusieurs axes complémentaires : la prévention, afin d'informer le public et en soutenant les acteurs de première ligne ; la formation des agent·e·s et des partenaires, afin de mieux identifier et prendre en charge les situations ; et l'accueil adéquat des victimes, garantissant écoute, orientation et accompagnement dans un cadre sécurisant et respectueux.

Ce chapitre vise à structurer et à renforcer l'engagement de la Ville de Bruxelles dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, à travers une approche globale, cohérente et proactive, contribuant à bâtir un environnement local plus sûr pour toutes et tous.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE

2.1

PRÉVENIR

les violences sexistes et



ACTION 2.1.1

Soutenir, financièrement, les associations locales qui luttent contre les discriminations et inégalités de genre afin de réduire les VSS.

DESCRIPTION

La Ville de Bruxelles octroi un soutien financier aux associations locales actives dans la lutte contre les discriminations et les inégalités de genre, notamment en matière de prévention des VSS et d'accompagnement des victimes. Ce soutien financier repose sur une enveloppe annuelle de subsides gérée par la cellule Égalité des chances et est attribué dans le cadre d'appels à projets. Les dossiers sont analysés par un jury composé de différents services de la Ville, dont la sélection est ensuite soumise au Collège et au Conseil communal pour validation.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire – UO Egalité des Chances

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
750.000€

PARTENAIRES INTERNES
UO Solidarité Internationale
UO Participation

PARTENAIRES EXTERNES
Pas applicable

RESULTAT À ATTEINDRE
30-35% de l'enveloppe subside du service EDC est dédié à des projets en matière de lutte contre les discrimination et inégalités de genre visant à réduire les VSS.

INDICATEURS D'EVALUATION
% de l'enveloppe subside EDC dédié à ce type de projets.

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.1.2

Soutenir des projets de solidarité internationale intégrant ou développant une approche sensible au genre, notamment à travers l'intégration de la dimension de genre dans le règlement de l'appel à projets.

DESCRIPTION

La Ville soutient, à travers un appel à projets de solidarité internationale, des initiatives mises en œuvre dans les pays du Sud visant à réduire les inégalités et à promouvoir les droits humains. Une enveloppe annuelle de subsides est dédiée à cet objectif via l'ASBL BRISSI. Les projets soumis sont examinés par un jury, sur la base de critères définis, notamment en matière d'impact, de pertinence et de durabilité. Afin de renforcer la prise en compte des enjeux d'égalité dans les actions soutenues, la Ville veillera à intégrer progressivement une attention particulière aux questions de genre dans le règlement de l'appel à projets.

Cette évolution vise à encourager les associations candidates à développer une réflexion sur les impacts de leurs projets en matière d'égalité de genre et à favoriser l'émergence d'initiatives contribuant à la réduction des inégalités et des discriminations fondées sur le genre, à l'autonomisation des femmes* et des filles*, ainsi qu'à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et plus largement les violences basées sur le genre.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire – UO Solidarité Internationale

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Environ 20% des projets financés par l'appel à projets.

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
BRISSI asbl

RESULTAT À ATTEINDRE
La dimension de genre est intégrée dans le règlement d'appel à projet.

INDICATEURS D'EVALUATION
Proportion des subsides alloués aux projets luttant contre les VSS ou visant l'autonomisation des femmes* dans les pays du Sud ; intégration de la dimension de genre dans le règlement.

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.1.3

Déployer des mesures concrètes d'accès aux protections menstruelles afin de lutter contre la précarité menstruelle auprès de publics adultes vulnérables.

DESCRIPTION

La lutte contre la précarité menstruelle s'inscrit dans une approche de promotion de la santé et d'égalité. Le CPAS propose des séances de sensibilisation aux enjeux et aux conséquences de cette problématique auprès de plusieurs publics accompagnés (étudiantes, travailleuses du sexe, mamans solo, bénéficiaires d'hébergement d'insertion temporaire). En parallèle, un soutien financier est accordé afin de faciliter l'accès aux protections menstruelles et de répondre aux besoins essentiels des personnes concernées.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Centre Public d'Action Sociale (CPAS)

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du CPAS

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Asbl BruZelle

RESULTAT À ATTEINDRE
+/- 1250 bénéficiaires par an

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de bénéficiaires

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.1.4

Déployer une campagne au sein des établissements HoReCa visant à installer des affiches de sensibilisation au harcèlement dans les espaces sanitaires.

DESCRIPTION

Le déploiement d'une campagne de sensibilisation au harcèlement au sein des établissements HoReCa reposerait sur l'installation d'affiches informatives dans les espaces sanitaires, lieux propices à une prise de connaissance discrète et individuelle du message. Ces supports visuels viseraient à informer les usagers sur les différentes formes de harcèlement, à rappeler les comportements inacceptables et à diffuser des ressources utiles pour les personnes qui en seraient victimes ou témoins.

En collaboration avec l'asbl Entreprendre Bruxelles, un réseau d'établissements participants serait mobilisé afin d'assurer une large diffusion de la campagne sur le territoire. Grâce à son rôle d'interface avec les professionnels du secteur, l'asbl faciliterait la prise de contact, la distribution du matériel de communication et l'adhésion des exploitants à l'initiative.

Ce dispositif contribuerait à renforcer la prévention du harcèlement dans les lieux de convivialité, en impliquant activement les acteurs de l'HoReCa et en diffusant des messages accessibles au plus grand nombre dans des contextes du quotidien.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Régie Foncière et Affaires Economiques – UO Affaires Economiques

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Etablissements HoReCa
Asbl Entreprendre Bruxelles

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins 50 établissements diffusent la campagne d'affiches dans ses espaces sanitaires.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'établissements adhérents à la campagne de diffusion.

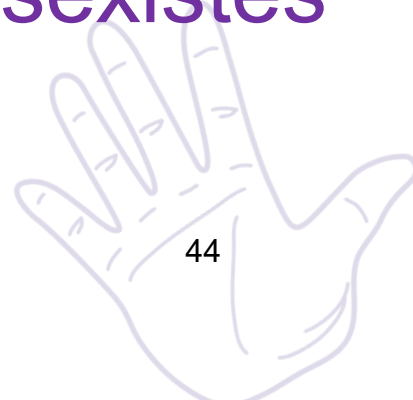
TEMPORALITÉ
Fin 2030.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE

2.2

SENSIBILISER & INFORMER

les victimes, témoins et potentiels auteurs de violences sexistes et sexuelles.



ACTION 2.2.1

Élaborer et déployer des actions de sensibilisation et d'information à destination des citoyen·ne·s bruxellois·e·s visant à lutter contre les VSS.

DESCRIPTION

Le service Égalité des Chances met en œuvre des actions visant à prévenir et lutter contre les VSS au moyen d'initiatives de sensibilisation, d'information et d'éducation à destination des citoyen·ne·s bruxellois·es. Ces actions prennent notamment la forme de campagnes de communication, de conférences, d'ateliers participatifs, d'actions dans l'espace public et d'événements culturels.

Dans les années à venir, une attention particulière sera portée au cybersexisme et aux cyberviolences, afin de répondre à l'émergence de nouvelles formes de violences liées aux usages numériques et aux évolutions technologiques. La Ville développera également une brochure d'information multilingue sur les services et dispositifs d'aide aux victimes de VSS, afin de garantir un accès à l'information pour tous les publics, y compris les personnes confrontées à des barrières linguistiques ou à la fracture numérique. En partenariat avec le Centre culturel congolais, elle soutiendra également le projet culturel *Au-delà du silence*, visant à libérer la parole autour des mutilations génitales féminines (MGF) et à sensibiliser le grand public à cette forme de violence de genre.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire – UO Egalité des Chances

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
50.000€

PARTENAIRES INTERNES
Instruction Publique, Maisons de Quartier, Centre Culturel Congolais

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins 1 action d'information ou sensibilisation par an ; Création d'une brochure multilingue

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'actions ; existence d'une brochure multilingue

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.2.2

Diffuser dans les salles d'attentes du CPAS des outils de communication visant à informer et outiller les bénéficiaires des services d'action sociale en matière de violences conjugales.

DESCRIPTION

L'élaboration d'outils de communication a pour objectif d'améliorer l'information et l'orientation du personnel ainsi que des bénéficiaires sur les violences conjugales. Ces outils visent à faciliter la détection, l'accompagnement et l'orientation vers les services compétents.

La Journée internationale pour l'élimination des violences faites aux femmes* représente un moment clé de sensibilisation au sein des antennes du CPAS. Par ailleurs, des supports d'information et de mise en relation avec les services de première ligne sont accessibles en continu dans les espaces d'attente. Cela permet d'assurer un accès discret et immédiat aux ressources disponibles.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Centre Public d'Action Sociale (CPAS)

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins un outil d'information diffusé en permanence

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'outils d'information mis à disposition des publics du CPAS

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.2.3

Mettre en œuvre des actions de communication interne en soutien au projet LVA (Lawyers Victims Assistance), afin d'informer et de sensibiliser les agent·es de police sur l'existence, les objectifs et les modalités de recours à ce dispositif d'assistance aux victimes.

DESCRIPTION

Le projet Lawyers Victims Assistance (LVA), développé par le Barreau de Bruxelles en collaboration avec les zones de police bruxelloises et le parquet, vise à offrir aux victimes de violences sexuelles et intrafamiliales un accès rapide à un accompagnement juridique spécialisé dès les premières démarches. Les avocat·es formé·es dans ce cadre peuvent informer les victimes sur leurs droits, les préparer aux différentes

Il est essentiel que les agent·es de police connaissent ce dispositif, car ils et elles constituent souvent le premier point de contact des victimes. Une bonne connaissance du service LVA permet d'orienter rapidement les personnes concernées vers un soutien juridique adapté, de renforcer leur accès à leurs droits et de contribuer à une prise en charge plus complète et coordonnée.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la Police

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Le Barreau de Bruxelles

RESULTAT À ATTEINDRE
Informations diffusées dans l'ensemble des bureaux de police sur le territoire de la Ville.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'actions et de supports de communication.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE

2.3

ACCUEILLIR & SOUTENIR

les victimes et témoins de violences sexistes et sexuelles.

ACTION 2.3.1

Adapter les dispositifs d'accueil dans les commissariats de police afin de permettre une prise en charge plus adaptée de victimes de VSS.

DESCRIPTION

L'adaptation des dispositifs d'accueil au sein des commissariats de police vise à améliorer la prise en charge des personnes concernées par des violences sexistes et sexuelles (VSS), qu'elles soient victimes, témoins ou auteur·es. Elle consiste à veiller à un aménagement d'espaces plus sécurisants, confortables et confidentiels, intégrant notamment du mobilier adapté et des dispositifs de soutien tels qu'un chien de soutien émotionnel.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la zone de police

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des commissariats inclus un dispositif adapté

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de commissariats réaménagés

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 2.3.2

Identifier, mobiliser et mettre à disposition des logements sécurisés et adaptés pour l'hébergement d'urgence des femmes* victimes de violences conjugales.

DESCRIPTION

Les victimes de violences conjugales et intrafamiliales étant majoritairement des femmes*, elles restent particulièrement exposées à la précarité résidentielle après avoir quitté leur milieu de violence. Malgré l'existence de structures d'accueil sur le territoire, l'offre demeure insuffisante face aux besoins. La Ville entend dès lors renforcer les capacités d'hébergement sécurisé en mobilisant de nouveaux logements adaptés. Cette ambition s'inscrit notamment dans un projet de construction sur le territoire de la ville, au sein duquel la possibilité de réserver des unités destinées à l'accueil temporaire de femmes* victimes de violences, avec ou sans enfants, sera étudiée afin de favoriser leur reconstruction et leur autonomie. Dans cette perspective, un appel à projets à destination des associations actives sur le territoire de la Ville de Bruxelles et intervenant auprès de ce public sera mis en œuvre afin d'identifier et de soutenir les partenaires susceptibles d'assurer l'accompagnement des bénéficiaires et la gestion de ces logements. Son lancement est envisagé d'ici la fin de l'année 2026.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Régie Foncières & Affaires Economiques – UO Régie Foncière

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
CPAS

RESULTAT À ATTEINDRE
Mise en place d'une collaboration concrète avec une association qui accompagne ce public.

INDICATEURS D'EVALUATION
Existence d'un accord de collaboration avec une association qui accompagne des femmes* victimes de violences conjugales.

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 2.3.3

Ancrer de manière visible et durable les « safer spaces » dans les lieux culturels sur le territoire de la Ville.

DESCRIPTION

Afin de garantir des environnements inclusifs, sécurisants et respectueux pour tous les publics au sein des lieux culturels situés sur le territoire de la Ville, il est nécessaire d'intégrer de manière structurelle, des principes et dispositifs favorisant la prévention des VSS et des discriminations, ainsi que la prise en charge des situations problématiques. Ceci implique notamment la formalisation de cadres communs (chartes, protocoles), le renforcement de la visibilité des engagements, la formation des équipes et la mise en place de dispositifs d'accueil et de signalement accessibles.

L'objectif est de faire des « safer spaces » une norme partagée au sein du réseau culturel, contribuant à renforcer le sentiment de sécurité et d'inclusion dans les espaces culturels.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Culture

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Acteurs culturels sur le territoire de la Ville
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des lieux culturels néerlandophones disposent d'une politique de « safer space » ; La faisabilité de développer des « safer spaces » dans les lieux culturels francophones est étudié.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de lieux culturels dotés d'une politique de « safer space » formalisée.

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 2.3.4

Monitorer le nombre de cas de harcèlement et violence sexiste rapportés au sein du personnel communal.

DESCRIPTION

Le monitoring des cas de harcèlement et de violences sexistes rapportés au sein du personnel communal, en distinguant ces deux types de dossiers dans le recensement des entretiens informels et des déclarations, vise à maintenir une veille structurée au sein de l'administration. Cette démarche permet d'objectiver le phénomène, d'identifier les problématiques rencontrées et les besoins. Les données portent sur les situations rapportées à l'administration, et non sur la prévalence réelle du phénomène. Elles sont consolidées de manière agrégée et anonymisée afin d'éviter les doubles comptes. Ces données constituent un levier pour adapter les politiques internes, orienter les actions de prévention et mettre en place des réponses adaptées en matière de prise en charge et de protection du personnel. Les enseignements agrégés peuvent également alimenter les actions de prévention et les outils liés au respect au travail du Plan Diversité et Inclusion 2026-2028, sans se substituer à la gestion individuelle des situations par les acteurs compétents.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département des Ressources Humaines – UO aspects psychosociaux

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
0€

PARTENAIRES INTERNES
UO Satisfaction & Diversité

PARTENAIRES EXTERNES
Pas applicable

RESULTAT À ATTEINDRE
Maintien et consolidation d'un monitoring structuré, régulier et exploitable sur toute la durée du plan.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'entretiens informels et de déclarations, ventilés entre harcèlement et violences sexistes ; Nombre de situations distinctes rapportées (données agrégées et anonymisées)

TEMPORALITÉ
Continu

ACTION 2.3.5

Renforcer la présence de CARE Teams lors des évènements festifs.

DESCRIPTION

Les CARE Teams veillent au bien-être et à la sécurité des publics lors d'événements festifs. Ces équipes mobiles offrent une présence accessible et bienveillante, en accueillant les participant·es, en prévenant les risques liés aux consommations ou aux violences, en identifiant les personnes en difficulté et en leur apportant un soutien de première ligne et une orientation vers les services adaptés si nécessaire.

La Ville de Bruxelles vise à renforcer la présence des CARE Teams sur le territoire en s'appuyant sur un soutien pérenne à Brussels By Night, qui déploie depuis 2023 des équipes au sein de plusieurs structures partenaires. L'objectif est de consolider et d'élargir ce dispositif afin d'assurer une couverture plus homogène des événements et de promouvoir des environnements festifs plus sûrs, inclusifs et bienveillants.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Service de la Secrétaire – UO Tranquillité publique & événements

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département et 125.000€ sur budget tourisme

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Brussels By Night (BBN)
Opérateurs évènementiels

RESULTAT À ATTEINDRE
Présence renforcée de CARE teams lors des évènements festifs organisés sur le territoire de la Ville.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'évènements festifs organisés par des opérateurs externes sur le territoire de la Ville prévoyant une CARE Team

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.3.6

Déployer des dispositifs de prévention et de prise en charge des VSS lors des grands évènements organisés par la Ville dans l'espace publique.

DESCRIPTION

La Ville de Bruxelles veille à prévenir les violences sexistes et sexuelles lors des grands événements qu'elle organise via l'asbl Brussels Major Events (BME). Depuis plusieurs années, le personnel permanent et ponctuel de BME bénéficie de formations à la méthode des « 5D », dispensées par le service de l'Égalité des chances et adaptées aux réalités des événements de grande ampleur. Cette approche préventive est complétée par une collaboration avec l'asbl Brussels By Night Federation (BBNF), dont les CARE Teams peuvent être mobilisées sur certains événements afin d'assurer un soutien aux personnes confrontées à des comportements inappropriés ou à des situations de violence, dans la limite des moyens financier du BME et des disponibilités de l'équipe de BBNF.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Asbl Brussels Major Events

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de l'asbl

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances
UO Culture

PARTENAIRES EXTERNES
Brussels by Night Federation (BBNF)

RESULTAT À ATTEINDRE
Mise en place d'un dispositif de prise en charge de victimes de VSS sur 100% des évènements organisés dans l'espace public.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'évènements incluant un dispositif de prise en charge de victimes de VSS.

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.3.7

Déployer un réseau de “commerces refuges” (safer spaces) sur le territoire de la Ville.

DESCRIPTION

Le déploiement d’un réseau de « commerces refuges » sur le territoire de la Ville repose sur l’identification et la mobilisation de commerces volontaires, visibles et accessibles, capables d’offrir un point d’appui immédiat aux personnes confrontées à une situation de harcèlement dans l’espace public. Les commerçants participants bénéficieraient d’un accompagnement et d’une formation spécifique leur permettant de repérer les situations de harcèlement, d’adopter une posture d’accueil bienveillante et sécurisante, et de réagir de manière appropriée. Cette formation inclurait des clés pour entrer en contact avec une victime, évaluer ses besoins immédiats, lui offrir un refuge temporaire et l’orienter vers les services d’aide compétents (police, associations spécialisées, dispositifs d’écoute, etc.).

Grâce à son rôle d’interlocuteur de proximité auprès des commerçants et des acteurs économiques, Entreprendre Bruxelles faciliterait l’adhésion au réseau, coordonnerait la diffusion du dispositif et contribuerait à son ancrage dans les quartiers commerçants. Ce maillage de « safer places » renforcerait ainsi le sentiment de sécurité dans l’espace urbain, tout en impliquant activement le tissu économique local dans la prévention du harcèlement et le soutien aux victimes.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Régie Foncière et Affaires Economiques - UO Affaires Economiques

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Asbl Entreprendre Bruxelles
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
1 à 2 nouveaux commerces par an adhèrent au projet et sont formés dans ce cadre.

INDICATEURS D’EVALUATION
Nombre de commerces partenaires formés.

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.3.8

Organiser une journée à destination des agentes de police afin de recueillir leurs expériences en tant que femmes* dans la zone de police afin d'identifier certains besoins et afin d'identifier les actions de soutien nécessaires.

DESCRIPTION

Les agentes de police peuvent être confrontées, dans le cadre de leur environnement professionnel, à des expériences et des réalités particulières liées notamment au fait d'être une femme* au sein de l'organisation. Ces expériences ne sont pas toujours faciles à exprimer ou à partager, notamment lorsqu'elles concernent des situations sensibles ou des difficultés rencontrées dans le cadre professionnel.

La mise en place d'un espace de parole sécurisé vise à offrir un cadre bienveillant, confidentiel et exempt de jugement, dans lequel les agentes peuvent partager librement leur vécu, leurs expériences et leurs préoccupations. Cette démarche permet de mieux comprendre les réalités vécues par les femmes* au sein de la zone de police, d'identifier les éventuels besoins qui en découlent et de dégager des pistes d'action et de soutien adaptées.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la Police

PARTENAIRES INTERNES
A définir

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Un espace de parole sécurisé est instauré afin de favoriser l'expression du vécu, des expériences et des préoccupations des agentes au sein de la zone de police.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de participantes ; nombre de recommandations ou pistes d'actions identifiés à l'issue de la journée.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 2.3.9

Formaliser, via un protocole de collaboration, le déplacement des agent·es de la cellule EVA (Emergency Victim Assistance) vers les services sociaux partenaires afin de faciliter le dépôt de plainte des victimes de violences sexistes et sexuelles dans leur lieu de prise en charge.

DESCRIPTION

Les victimes de violences sexistes et sexuelles peuvent rencontrer de nombreux obstacles au dépôt de plainte, notamment en raison de leur état de vulnérabilité, de la peur des démarches judiciaires ou de la difficulté à se rendre dans un commissariat. Or, ces personnes sont souvent déjà en contact avec des services sociaux ou des structures spécialisées qui les accompagnent dans leurs démarches. Permettre aux agent·es de la cellule EVA de se déplacer vers ces lieux de prise en charge constitue un levier important pour faciliter l'accès à la justice, renforcer la confiance des victimes et garantir une prise en charge coordonnée et centrée sur leurs besoins.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la Police

PARTENAIRES INTERNES
A définir

PARTENAIRES EXTERNES
Services sociaux & structures spécialisées

RESULTAT À ATTEINDRE
Un mécanisme formalisé de recueil des plaintes au sein des structures partenaires est mis en place afin de faciliter l'accès au dépôt de plainte pour les victimes de VSS et d'améliorer leur prise en charge.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de structures partenaires couvertes par le dispositif ; Nombre de plaintes recueillies dans le cadre de ce dispositif.

TEMPORALITÉ
Annuellement.

ACTION 2.3.10

Développer des partenariats avec des associations accompagnant des femmes* victimes de violences conjugales et/ou en situation de monoparentalité afin d'accroître l'offre de logements adaptés à leurs besoins.

DESCRIPTION

Dans un contexte où les femmes* victimes de violences conjugales et/ou en situation de monoparentalité rencontrent souvent des difficultés accrues d'accès à un logement stable et sécurisé, la Régie foncière de la Ville de Bruxelles s'interroge sur l'adaptation de ses modalités d'attribution des logements.

Dans cette perspective, le développement de partenariats avec des acteurs spécialisés est envisagé afin de faciliter l'accès au logement de ces publics spécifiques et de proposer des solutions adaptées à leurs besoins. Une première collaboration avec l'ASBL Chèvrefeuille, active dans l'accompagnement de femmes* et de familles en situation de vulnérabilité, illustre cette approche et pourrait servir de base à d'éventuels développements futurs.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de la Régie Foncière et des Affaires Economiques – UO Régie Foncière

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
4 logements attribués au (re-) logement de femmes* victimes de violences conjugales et/ou en situation de monoparentalité.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de bénéficiaires relogées par le biais de partenariats.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE

2.4

FORMER

les professionnel·les à la prise en charge des victimes et des auteurs de violences sexistes et sexuelles



ACTION 2.4.1

Former et outiller les agent·e·s de police afin de renforcer l'identification, la prise en charge et l'orientation adéquate des situations de VSS.

DESCRIPTION

Dans un contexte où de nombreuses victimes de VSS renoncent encore à porter plainte par crainte de ne pas être crues, d'être mal accueillies ou de subir une forme de revictimisation, il est essentiel de renforcer les compétences des agent·e·s de la zone de police Bruxelles-Capitale–Ixelles. Cela passe par la mise en place de formations spécifiques et d'outils opérationnels visant à améliorer l'accueil des victimes, la qualité de l'écoute et la gestion des signalements.

Par ailleurs, le renforcement de la collaboration entre la police, les services d'aide aux victimes et le tissu associatif spécialisé est indispensable. Une meilleure articulation entre ces acteurs permet de garantir une prise en charge globale, un accompagnement adapté ainsi qu'un suivi efficace des victimes et de leurs proches, au-delà du dépôt de plainte.

À travers cette démarche, la Ville entend contribuer à un environnement plus sûr et renforcer la confiance entre les citoyen·ne·s et les services de police.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la Police

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances
Cellule DOMS (Dispositif d'Orientation et de Monitoring des auteurs de violences intrafamiliales)

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Centre de prise en charge des violences sexuelles (CPVS) de Bruxelles

RESULTAT À ATTEINDRE
Nombre constant d'inspecteur·ices moeurs formé·es

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'inspecteur·ices moeurs formé·es

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.4.2

Former et outiller les agent·e·s de police afin d'améliorer l'accueil, la prise en charge et l'orientation des femmes* victimes de violences conjugales.

DESCRIPTION

Dans un contexte où les violences conjugales restent largement sous-déclarées, notamment en raison de la peur de ne pas être crues, d'un accueil jugé inadéquat ou de risques de revictimisation, il est essentiel de garantir un premier contact sécurisant et respectueux. L'objectif est de favoriser la libération de la parole et de renforcer la confiance envers les services de police.

Renforcer les compétences des agent·e·s de police afin d'améliorer l'accueil, la prise en charge et l'orientation des femmes* victimes de violences conjugales repose sur la mise en place de formations spécifiques et le développement d'outils opérationnels permettant d'assurer une écoute active, bienveillante et adaptée aux réalités vécues par les victimes ainsi que sur une meilleure orientation des victimes vers les dispositifs d'aide existants, en renforçant la collaboration avec les services spécialisés et le tissu associatif. Cette coordination est indispensable pour assurer un accompagnement global, continu et adapté aux besoins des victimes et, le cas échéant, de leurs enfants.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la zone de police

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 100 agent·es formé·es par an

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'agent·es formé·es

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.4.3

Former et outiller les agent·e·s de police à la prise en charge des auteurs de violences conjugales.

DESCRIPTION

Au-delà de la réponse immédiate aux faits, il est essentiel que les agent·e·s puissent accueillir les auteurs de manière adéquate, en évitant toute banalisation des violences, tout en favorisant leur orientation vers des dispositifs spécialisés d'accompagnement des auteurs. Ces dispositifs, portés notamment par des services associatifs, visent à travailler sur les comportements violents, à déconstruire les mécanismes de domination et à soutenir un changement durable.

Le renforcement des capacités policières dans ce domaine contribue ainsi à une approche globale des violences conjugales, articulant protection des victimes et prise en charge des auteurs. En facilitant une orientation rapide et pertinente vers les structures compétentes, cette action participe activement à la réduction des risques de récidive et à l'amélioration de la sécurité des victimes et de leurs proches.

À travers cette démarche, la Ville entend soutenir une réponse plus complète, préventive et coordonnée face aux violences conjugales.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la zone de police

PARTENAIRES INTERNES
Cellule DOMS (Dispositif d'Orientation et de Monitoring des auteurs de violences intrafamiliales)

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 50 agent·es formé·es par an

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'agent·es formé·es

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.4.4

Former et outiller les médiateur·ice·s locaux·les et sociaux·les ainsi que les juristes de l'asbl Bravvo afin d'améliorer l'accueil, la prise en charge et l'orientation des victimes de VSS.

DESCRIPTION

En raison de leur rôle de professionnel·les de première ligne, les médiateur·ice·s locaux·les et sociaux·les ainsi que les juristes de l'asbl Bravvo sont en contact direct et régulier avec les citoyen·nes bruxellois·es. Cette proximité les amène à être confronté·es à des récits sensibles, voire à des témoignages relatifs à des faits de VSS. Il est dès lors essentiel qu'ils et elles disposent des connaissances et des outils nécessaires pour accueillir ces paroles avec bienveillance, réagir de manière adaptée et orienter efficacement les victimes vers les services spécialisés.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Asbl BRAVVO

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de l'asbl

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances
Service d'aide Juridique Bravvo

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des professionnel·les concerné·es sont formé·es

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de personnes formées

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 2.4.5

Former et outiller les assistant·e·s et travailleur·se·s sociaux·lles au CPAS de Bruxelles afin d'améliorer l'accueil, la prise en charge et l'orientation des victimes de VSS.

DESCRIPTION

En raison de leur rôle de professionnel·les de première ligne, les assistant·e·s et travailleur·se·s sociaux·ales du CPAS de la Ville de Bruxelles sont régulièrement amené·es à recueillir des récits liés aux violences sexistes et sexuelles (VSS) tel que les violences conjugales, les mariages forcés ou encore les mutilations génitales féminines. Il est dès lors essentiel qu'ils et elles disposent des compétences nécessaires pour accueillir ces paroles, y réagir de manière adéquate et orienter les victimes vers les services spécialisés.

Depuis 2023, dans le cadre du projet MAYA mené en collaboration avec la Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles, le CPAS de la Ville de Bruxelles renforce les compétences des professionnel·les de première ligne pour réagir face aux violences intrafamiliales grâce à une approche multisectorielle combinant formations et mise en réseau des acteur·ice·s concerné·es. Afin d'assurer la pérennisation de cette dynamique, la Cellule Égalité des Chances de la Ville de Bruxelles soutient financièrement le CPAS pour la poursuite des actions développées dans le cadre du projet MAYA.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Centre Public d'Action Sociale (CPAS)

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
50.000€

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 50 AS/TS formé·es par an

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'AS/TS formé·es

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 2.4.6

Former le personnel du CPAS en tant que "Témoin actif·ve" pour lutter contre le harcèlement sexiste.

DESCRIPTION

Afin de renforcer la capacité de ses agent·es à reconnaître des situations de harcèlement sexiste, à adopter des postures d'intervention appropriées et à soutenir les personnes ciblées, tout en garantissant leur propre sécurité, le CPAS dispense depuis 2025 une formation de « témoin actif·ve » développée par la cellule Égalité des Chances.

Cinq membres du personnel du CPAS ont été formé·es par la cellule EDC et par l'asbl Le Monde selon les Femmes afin de pouvoir dispenser cette formation en toute autonomie. Ce dispositif permet d'assurer la pérennisation et le déploiement interne de la démarche, contribuant ainsi à faire du CPAS un acteur engagé dans la lutte contre le harcèlement sexiste et dans la promotion d'un espace public plus sûr et inclusif.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Centre Public d'Action Sociale (CPAS)

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du CPAS

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins un atelier de formation est organisé dans chaque service ou département ayant identifié des comportements déplacés sur le lieu du travail (cfr. Sur base des retours récoltés dans le cadre du Baromètre annuelle sur le bien-être au travail).

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de personnes formées

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 2.4.7

Former et outiller les accompagnateur·ice·s sociaux.les, les formateur·ice·s, la psychologue et la juriste du BAPA BXL aux VSS dont la violence conjugale, le trafic sexuel et les mutilations génitales.

DESCRIPTION

En tant que bureau d'accueil pour primo-arrivant·es, le BAPA BXL est en contact direct avec des publics souvent vulnérables, qui maîtrisent peu la langue, connaissent mal les services existants et disposent parfois d'une confiance limitée envers les autorités. Les équipes sont dès lors régulièrement confrontées à des récits de violences nécessitant une écoute et une orientation adaptées.

Les femmes* primo-arrivantes sont particulièrement exposées aux VSS en raison de discriminations intersectionnelles liées au genre, à l'origine et aux barrières linguistiques, ce qui freine l'accès à leurs droits et à leur sécurité.

Pour y répondre, le BAPA BXL mobilise des ressources internes (juridiques et psychosociales) ainsi que des associations spécialisées afin de renforcer la capacité des équipes à identifier, accueillir et orienter les situations de violence.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
BAPA BXL

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de l'asbl BAPA BXL

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% du personnel formé aux différentes formes de VSS.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de personnes formées

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 2.4.8

Former, sensibiliser et outiller le management et les personnes de confiance à la Ville en matière de harcèlement et de violences sexistes au travail.

DESCRIPTION

En tant qu'acteur·ices clés de l'organisation, les membres du management contribuent à garantir un environnement de travail respectueux et sécurisé. Il est essentiel de leur fournir des repères, des outils et des procédures leur permettant d'accueillir un signalement, d'orienter les personnes concernées vers les ressources adéquates et d'agir de manière préventive. Depuis 2019, la Ville dispose également d'un réseau de personnes de confiance formées à l'accompagnement des situations de violence et de harcèlement au travail. Dans le cadre de son adhésion au réseau CEASE en 2022, elle renforce les compétences du management et des personnes de confiance sur les violences et le harcèlement sexistes. L'action prévoit des formations ciblées, des outils pratiques, au moins une action annuelle de sensibilisation et un module accessible à l'ensemble du personnel via Brucity.Academy, en articulation avec le Plan Diversité et Inclusion 2026-2028.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département des Ressources Humaines – UO Formation, UO Aspects psychosociaux et UO Satisfaction & Diversité

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Communication interne

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif, notamment le réseau CEASE (Collectif pour l'Élimination des Abus Sexistes en Entreprise)

RESULTAT À ATTEINDRE
100 % des managers et personnes de confiance formé·es ; au moins une action de sensibilisation par an ; un module de sensibilisation sur la Brucity.Academy disponible à l'ensemble du personnel.

INDICATEURS D'EVALUATION
Taux de managers formé·es ; Taux de personnes de confiance formées ; Nombre d'actions de sensibilisation réalisées par année ; Existence d'un module sur Brucity.Academy.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.



ACTION 2.4.9

Former les éducateur·ices de rue et les nouveaux gardien·ne·s de la paix de l'asbl Bravvo pour lutter contre la problématique de harcèlement de rue et/ou déconstruire les préjugés.

DESCRIPTION

Afin de lutter contre le harcèlement sexiste dans l'espace public, le service Égalité des Chances a développé, en collaboration avec l'asbl BRAVVO, une formation de « témoin actif·ve » basée sur la méthode des 5D (déléguer, distraire, documenter, diriger, dialoguer), adaptée aux réalités du terrain rencontrées par les gardien·nes de la paix et de nuit (GDP(N)).

Les deux formateurs de l'asbl BRAVVO ont été formés pour dispenser cette formation de manière autonome et ont déjà formé l'ensemble des GDP(N) et des collaborateur·ices de l'axe jeunesse entre 2022 et 2025. Compte tenu du turnover au sein des équipes, l'action prévoit la formation des nouvelles recrues ainsi que l'organisation de sessions de rafraîchissement. En parallèle, les constats réalisés par les GDP(N) sont relayés via un logiciel interne, permettant d'identifier les zones à risque et d'adapter le zonage de leurs interventions. Par ailleurs, dans le cadre d'une recrudescence des discours masculinistes, il est prévu une formation des équipes gardiens de la paix et jeunesse, afin d'interroger ces mouvements et envisager des pistes d'actions concrètes.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Asbl BRAVVO

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
0€

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des GDP(N) et des éducateur·ices de rue formé·es

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de GDP(N) et éducateur·ices de rue formé·es

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 2.4.10

Former et outiller les agent·e·s de police afin d'identifier et d'améliorer l'accueil, la prise en charge et l'orientation des femmes* victimes de harcèlement sexiste dans l'espace public.

DESCRIPTION

Il est essentiel que les agent·e·s de police soient sensibilisé·e·s à l'impact du harcèlement sexiste dans l'espace public et ne le minimisent pas, celui-ci constituant un délit au regard de la « loi sexisme »[3]. Une meilleure compréhension de ces enjeux permet d'améliorer l'accueil, l'écoute et l'orientation des femmes* victimes.

Plusieurs dispositifs de formation d'envergure ont déjà été mis en place entre 2020 et 2025 afin de renforcer ces compétences : notamment une formation accréditée sur deux ans en collaboration avec l'asbl Garance, ainsi qu'une action de sensibilisation d'un mois menée avec le projet « 5 minutes dans ma peau », ayant touché plus de 1 600 collaborateur·ice·s de la zone.

L'action vise à poursuivre et renforcer ces efforts en outillant les agent·e·s pour mieux identifier les situations de harcèlement sexiste, assurer une prise en charge adaptée des victimes et garantir une orientation efficace vers les dispositifs d'aide existants.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la Police

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des agent·es formé·es

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'agent·es formé·es

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

[3] https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/22_mai_2014._-_loi_tendant_a_lutter_contre_le_sexisme.pdf

ACTION 2.4.11

Former les établissements festifs sur le territoire de la Ville à la prévention, aux premiers bons gestes et aux relais des VSS.

DESCRIPTION

La Ville de Bruxelles, en collaboration avec Brussels By Night (BBN), a développé une dynamique de sensibilisation destinée aux établissements festifs sur le territoire afin de prévenir et mieux prendre en charge les VSS.

Ces actions ont permis de former un nombre d'établissements membres de la BBN ainsi que d'autres lieux festifs hors réseau, aux protocoles de prise en charge et de relais des VSS. Les participant·e·s ont été outillé·e·s pour mettre en place un protocole d'accueil et d'accompagnement des victimes de VSS vers les structures adaptées (Police, CPVS), spécifiquement développé par BBN.

En complément, BBN a conçu une boîte à outils à destination des établissements, comprenant des supports de communication et des fiches mémo, afin de soutenir la prévention des VSS et de favoriser des environnements festifs plus sûrs et inclusifs.

L'action vise à poursuivre et étendre ces formations afin de renforcer durablement les capacités des lieux festifs à prévenir, identifier et gérer les situations de VSS.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire – UO Tranquillité Publique & Evènements

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Brussels By Night (BBN)
Réseau associatif
Lieux festifs sur le territoire de la Ville

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des lieux festifs sur le territoire de la Ville formés

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de lieux festifs sur le territoire de la Ville formés

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 2.4.12

Former le personnel des Maisons de Quartier à la prévention et à la prise en charge du harcèlement sexiste au travail.

DESCRIPTION

Les Maisons de Quartier constituent des lieux d'accueil, d'accompagnement et de participation qui reposent sur des valeurs de respect, d'inclusion et de bien-être. Afin de garantir un environnement de travail sûr pour l'ensemble du personnel, il est essentiel de renforcer les connaissances et les compétences des équipes en matière de harcèlement sexiste. Une meilleure compréhension de ce phénomène permet de prévenir les comportements inappropriés, d'identifier plus rapidement les situations à risque et d'assurer une réaction adéquate lorsqu'un incident est signalé.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Maisons de Quartier

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement des Maisons de Quartier

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
100% du personnel formé

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de personnes formées

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

CHAPITRE 3

Inclure les femmes* au niveau socio-économique, culturel, sportif et public



Les inégalités de genre continuent de produire des effets concrets dans l'ensemble des sphères de la vie sociale. Elles se traduisent notamment par une moindre participation des femmes dans certains espaces — qu'ils soient économiques, culturels, sportifs ou publics — ainsi que par des obstacles à leur pleine reconnaissance et valorisation. Ces dynamiques d'exclusion ou de sous-représentation ne sont pas le fruit du hasard : elles résultent de mécanismes structurels qui orientent, souvent dès l'enfance, les choix, les opportunités et les trajectoires. Ainsi, les stéréotypes de genre influencent la place que chacun et chacune s'autorise ou se voit attribuer dans la société, contribuant à maintenir des écarts persistants en matière d'accès aux ressources, à la visibilité et au pouvoir d'agir.

Dans ce contexte, les pouvoirs publics locaux ont un rôle déterminant à jouer pour favoriser une participation plus équitable de toutes et tous. L'administration communale, en tant qu'acteur de proximité, dispose de leviers concrets pour soutenir de façon durable l'inclusion des femmes dans l'ensemble des dimensions de la vie locale. Cela passe notamment par la mise en place de dispositifs favorisant l'accès et la participation citoyenne et la valorisation active de la place des femmes dans l'espace public.

Ce chapitre vise à renforcer l'engagement communal en faveur d'une inclusion pleine et entière des femmes au niveau socio-économique, culturel, sportif et public. Il s'agit, à travers une approche transversale et proactive, de lever les freins existants, de créer des opportunités concrètes et de promouvoir un environnement local où chacune et chacun peut participer, contribuer et s'épanouir sur un pied d'égalité.



OBJECTIF SPÉCIFIQUE

3.1

GARANTIR

une participation égalitaire dans les instances décisionnelles et de conseil de la Ville.



ACTION 3.1.1

Veiller à la parité de genre au sein des différents conseils consultatifs de la Ville.

DESCRIPTION

La Ville s'appuie sur une diversité d'instances consultatives dont la mission est de faire remonter les besoins des citoyen·nes et d'éclairer les prises de décision publiques. Ces organes, composées de représentant·es d'associations, ainsi que de citoyen·nes engagé·es, jouent un rôle essentiel en conseillant l'administration, le Collège et le Conseil communal, afin que les politiques mises en œuvre reflètent au mieux les réalités vécues par la population.

À ce titre, leur composition constitue un levier crucial pour garantir une prise en compte équitable des besoins et des expériences de chacun·e. Veiller à une représentation équilibrée des genres au sein de ces conseils et réseaux est donc indispensable. Cette vigilance contribue à des décisions plus inclusives, justes et représentatives de l'ensemble de la population.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Collège et Conseil Communal

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
0€

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances
UO Solidarité Internationale
Service des Seniors

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
La parité de genre est atteinte dans l'ensemble des organes consultatifs de la Ville

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de femmes* versus hommes* dans les différents des organes consultatifs de la Ville

TEMPORALITÉ
Durée de mandat des organes consultatifs et d'expert·es

ACTION 3.1.2

Garantir le respect de la parité de genre au sein des différentes instances de participation citoyenne.

DESCRIPTION

La participation à la vie publique dépasse la représentation politique et s'incarne dans divers dispositifs tels que les conseils de quartier, panels citoyens, assemblées et consultations ponctuelles, y compris via la plateforme citoyenne en ligne de la Ville.

Dans ces espaces d'expression et de co-construction, il est essentiel de promouvoir une représentation équilibrée des genres. Assurer la mixité permet de mieux refléter la diversité des vécus, des besoins et des points de vue au sein de la population, et ainsi de nourrir des politiques publiques plus inclusives et adaptées aux réalités du terrain.

La Ville dispose également d'une plateforme citoyenne, sur laquelle se tiennent régulièrement des consultations en ligne. Ces outils numériques constituent une opportunité de toucher un public large, mais nécessitent une attention particulière afin de garantir une participation équitable de toutes et tous.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire - UO Participation

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
0€

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Pas applicable

RESULTAT À ATTEINDRE
Parité de genre atteinte dans les différents organes de consultations citoyenne.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de femmes* versus hommes* dans les différents organes de consultations citoyenne.

TEMPORALITÉ
Continue

ACTION 3.1.3

Promouvoir une participation équitable aux rencontres publiques en favorisant des pratiques d'animation inclusives et une attention particulière aux publics dont la parole est moins souvent entendue.

DESCRIPTION

Le temps de parole est un indicateur important de participation et de pouvoir dans les espaces publics. Lorsqu'il est inégalement réparti, il peut refléter ou renforcer certaines inégalités, notamment de genre. Des recherches montrent que les hommes* ont tendance à s'exprimer plus fréquemment et plus longtemps que les femmes*, dont la participation peut être davantage freinée par les dynamiques de groupe[4]. En objectivant ces mécanismes grâce à un suivi structuré, cette action vise à sensibiliser les participant·es aux inégalités d'expression et à favoriser des ajustements concrets pour garantir une participation plus équitable. Selon les besoins et les moyens disponibles, des observateur·ices pourraient être mobilisé·es ponctuellement afin d'analyser les échanges et de veiller à ce que chaque contribution puisse être entendue et valorisée.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire - UO Participation

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du Département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Pas applicable

RESULTAT À ATTEINDRE
Temps de parole distribué équitablement entre femmes* et hommes*

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de dispositifs mis en place

TEMPORALITÉ
Continue

[4] KARPOWITZ, Christopher F. et MENDELBERG, Tali. *The Silent Sex: Gender, Deliberation, and Institutions*. Princeton : Princeton University Press, 2014.

ACTION 3.1.4

Généraliser des modalités de participation citoyenne inclusives, combinant des dispositifs de garderie et des créneaux variés (journée, soirée, week-end), afin de faciliter la participation, en particulier des parents solos.

DESCRIPTION

Les contraintes liées aux soins et à l'éducation des enfants constituent un frein majeur à la participation aux espaces démocratiques. Or, ces contraintes reposent de manière disproportionnée sur les femmes*, qui assument encore majoritairement ces tâches au sein des foyers. Cette répartition inégalitaire du travail domestique et parental se traduit concrètement par une moindre disponibilité des femmes* pour participer à des réunions ou des processus participatifs, surtout lorsque ceux-ci sont organisés à des horaires peu compatibles avec la vie familiale.

En proposant des dispositifs concrets tels que des garderies sur place ou des horaires variés, cette action permet de réduire les inégalités d'accès et de créer des conditions de participation plus équitables. Elle favorise l'inclusion de publics souvent sous-représentés dans les espaces citoyens, notamment les femmes*, les parents solos et les personnes en charge de proches. Au-delà de la question pratique, cette démarche contribue à enrichir la qualité démocratique des processus participatifs en diversifiant les profils et les expériences présentes dans les échanges. Elle reconnaît les réalités sociales différenciées et agit de manière proactive pour garantir que toutes les voix puissent être entendues, indépendamment des contraintes familiales ou des inégalités structurelles.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire - UO Participation

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du Département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Pas applicable

RESULTAT À ATTEINDRE
Un dispositif de garderie est prévu à l'ensemble des rencontres en weekend ou en fin de journée.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de dispositifs de garderies ; diversité des créneaux.

TEMPORALITÉ
Continu

OBJECTIF SPÉCIFIQUE

3.2

FACILITER

l'accès des femmes* à l'emploi et aux postes à responsabilité.



ACTION 3.2.1

Déployer des actions concrètes pour faciliter l'insertion socio-professionnelle des femmes* primo-arrivantes.

DESCRIPTION

Dans le cadre de sa mission d'accueil et d'accompagnement des personnes primo-arrivantes à Bruxelles, le BAPA BXL développe des actions visant à faciliter l'insertion socio-professionnelle des femmes*. À travers un accompagnement global et pluridisciplinaire mobilisant psychologue, travailleur·se·s sociaux·ales, juriste, thérapeute systémique et formateur·rice·s, l'association propose une prise en charge holistique adaptée aux besoins spécifiques de ce public. Afin de renforcer l'employabilité et l'estime de soi, le BAPA BXL organise notamment des coachings collectifs sur les codes du milieu professionnel, des tables de conversation pour soutenir l'apprentissage linguistique ainsi que des formations d'initiation au numérique, contribuant ainsi à lever les obstacles à l'intégration.

Des dispositifs facilitant l'accès aux formations linguistiques et professionnelles ont également été mis en place, notamment via une collaboration avec les services de garderie d'Actiris, renforcée par une augmentation des places en crèche disponibles pour les bénéficiaires.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Asbl BAPA BXL

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de l'asbl BAPA BXL

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 150 bénéficiaires accompagnées par an

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de bénéficiaires accompagnées

TEMPORALITÉ
Annuellement

ACTION 3.2.2

Accompagner les femmes* victimes de violences conjugales vers l'emploi.

DESCRIPTION

A travers son projet « Nouveaux départs », la Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles Ville vise à favoriser l'insertion socioprofessionnelle de femmes* victimes de violences conjugales. Ce dispositif vise à favoriser leur émancipation et leur réinsertion sociale en reconstruisant la confiance en soi et en soutenant l'élaboration d'un projet professionnel. Organisé sur quatre mois, à raison de deux jours par semaine, le programme s'articule autour de deux volets complémentaires : d'une part, des ateliers collectifs axés sur la reprise de confiance en soi (connaissance de soi, réappropriation de l'espace public, gestion du budget, activités collectives et culturelles, question du consentement) ; d'autre part, un accompagnement progressif vers l'emploi ou la formation (orientation, construction de projet professionnel, coaching emploi, gestion du stress, rencontres avec des partenaires). Adapté au rythme de chaque participante, ce dispositif offre un cadre sécurisant permettant de se reconstruire, de (re)trouver sa place dans la société et de se projeter vers un avenir professionnel durable.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles Ville ASBL

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles Ville ASBL

PARTENAIRES INTERNES
La Centrale de l'Emploi ASBL

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 15 bénéficiaires accompagnées annuellement ; Minimum 10 sorties positives (défini comme étant le suivi de l'intégralité du programme d'accompagnement)

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de femmes* accompagnées ; nombre de sorties positives

TEMPORALITÉ
Annuelle

ACTION 3.2.3

Renforcer les connaissances informatiques des femmes* dans l'optique, entre autres, d'accroitre leurs compétences professionnelles.

DESCRIPTION

Dans le cadre de ses actions en faveur de l'inclusion numérique et de l'insertion socioprofessionnelle, la Mission locale pour l'Emploi de la Ville de Bruxelles accueille divers publics au sein de son Espace Public Numérique (EPN), avec une attention particulière portée aux femmes*. L'action vise à renforcer leurs compétences informatiques afin de soutenir leur autonomie et d'accroître leur employabilité. À travers des ateliers thématiques adaptés aux besoins, les participantes se familiarisent avec les outils numériques essentiels tels que les premiers usages du smartphone, les applications de base, la sécurité en ligne ou encore les bases de l'intelligence artificielle. Des ateliers pratiques, comme la création de CV via des outils tels que Canva, viennent également appuyer concrètement leur insertion professionnelle. Cette approche accessible et progressive permet de réduire la fracture numérique tout en redonnant confiance dans l'utilisation des technologies au quotidien.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles Ville ASBL

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles Ville ASBL

PARTENAIRES INTERNES
La Werk Centrale de l'Emploi ASBL

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 15 bénéficiaires accompagnées par an

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de bénéficiaires accompagnées

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 3.2.4

Renforcer les compétences d'acteur·ice·s locaux·les travaillant avec des publics principalement féminins en matière d'insertion socio-professionnelle (ISP).

DESCRIPTION

Afin de renforcer la qualité de l'accompagnement des publics, et plus particulièrement des femmes*, la Centrale de l'Emploi a développé une action de formation à destination des acteur·ice·s locaux·les travaillant en première ligne. Partant du constat d'un manque de connaissance du secteur de l'insertion socioprofessionnelle (ISP) parmi certains professionnel·le·s de terrain (médiateur·rice·s de quartier, personnel de maisons de jeunes, assistant·e·s sociaux·ales, etc.), la Mission a mis en place la formation « Relai Emploi-Formation (REF) ». Celle-ci vise à mieux outiller ces intervenant·e·s en leur fournissant une compréhension claire des dispositifs d'emploi et de formation existants, ainsi qu'un kit d'outils d'intervention structuré et directement mobilisable. La formation intègre également un module dédié aux discriminations, dont celles liées au genre, favorisant les échanges de pratiques et la réflexion critique. Depuis 2021, cette initiative a permis d'accompagner des dizaines d'associations et de renforcer les synergies locales au service de l'insertion professionnelle.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
La Werk Centrale de l'Emploi ASBL

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de la Centrale de l'Emploi

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 5 associations de terrain accompagnées annuellement ; Minimum 20 professionnels formés annuellement

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'associations touchées annuellement ; Nombre de professionnels touchés par an.

TEMPORALITÉ
Annuelle

ACTION 3.2.5

Augmenter progressivement la mixité de genre dans les fonctions traditionnellement genrées au sein de la Ville.

DESCRIPTION

Dans une perspective d'égalité des chances et de lutte contre les stéréotypes de genre, la Ville de Bruxelles met en place des actions visant à accroître la mixité dans les fonctions traditionnellement genrées. En 2025, la répartition globale du personnel est de 53 % de femmes* et 47 % d'hommes*, ce qui traduit un équilibre général. Cette situation globale masque toutefois des sous-représentations persistantes des femmes* ou des hommes* dans certaines fonctions techniques ou historiquement exercées majoritairement par un seul genre. L'enjeu est donc d'identifier régulièrement les fonctions les plus genrées, de suivre leur évolution et d'agir de manière ciblée lorsque des déséquilibres persistent.

Cette orientation est cohérente avec le Plan Diversité et Inclusion 2026-2028, ainsi qu'avec le Plan stratégique RH 2025, qui prévoit de fixer des objectifs d'augmentation de la diversité de genre et de développer des campagnes de recrutement ciblées.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département des Ressources Humaines – UO Recrutement & Mobilité

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Satisfaction & Diversité
Management des fonctions concernées

PARTENAIRES EXTERNES
Acteurs de l'emploi, de la formation ou de l'enseignement et associations spécialisées dans la mixité des métiers

RESULTAT À ATTEINDRE
Augmentation progressive des genres sous-représentés dans les services concernés.

INDICATEURS D'EVALUATION
Proportion de femmes* et d'hommes* dans les métiers concernés ; Nombre d'actions mises en œuvre pour renforcer la mixité dans ces fonctions.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.2.6

Promouvoir la mixité et la diversité au sein du personnel de l'asbl Bravvo.

DESCRIPTION

Dans une démarche visant à promouvoir la mixité et la diversité au sein de ses équipes, l'asbl Bravvo développe des actions concrètes pour renforcer la place des femmes* dans ses différents métiers. Actuellement, celles-ci représentent environ 28 % du personnel, avec un déficit particulièrement marqué parmi les gardien·ne·s de la paix — en partie lié à des contraintes horaires (prestations tardives jusqu'à 2h du matin) — et, dans une moindre mesure, au sein des équipes d'animation des centres de jeunes.

Afin de favoriser un environnement de travail plus inclusif et équilibré, Bravvo a intensifié ses efforts pour instaurer une culture organisationnelle sensible aux enjeux de genre et d'inclusion. Cela se traduit notamment par des actions de sensibilisation interne à travers des formations sur les biais de genre, la mise en place d'ateliers et de groupes de parole destinés aux femmes, ainsi que la valorisation des initiatives portées par celles-ci au sein de l'association.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
BRAVVO asbl

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de BRAVVO asbl

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances
SICPPT (Service Interne Commun pour la Prévention et la Protection au Travail)

PARTENAIRES EXTERNES
Pas d'application.

RESULTAT À ATTEINDRE
Augmentation progressive du nombre de femmes* employées au sein de l'asbl.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de femmes* versus hommes* employé·es par l'asbl ; Type de problématique bloquante identifiée et réglée.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.2.7

Aménager les unités destinées aux équipes du département espaces publics et verts afin de garantir des infrastructures adaptées et séparées pour les femmes*.

DESCRIPTION

Dans une optique d'amélioration des conditions de travail et de promotion de la mixité, des aménagements sont réalisés au sein des unités destinées aux équipes du département espaces publics et verts afin de garantir des infrastructures adaptées aux femmes*. Le service de la Propreté publique veille, lors de travaux d'aménagement ou de l'acquisition de nouvelles unités, à prévoir systématiquement des espaces séparés, notamment en matière de douches et de vestiaires. Cette attention est portée même lorsque les équipes concernées ne comptent pas encore de femmes*, afin d'anticiper leur intégration et de lever les freins matériels à leur engagement dans ces métiers. Cette démarche s'inscrit dans une volonté plus large de rendre les environnements de travail inclusifs et accessibles à toutes et tous.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Espaces Publics & Verts – UO Propreté Publique

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Pas applicable

RESULTAT À ATTEINDRE
100% des unités sont aménagés de manière inclusive

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'unités inclusifs

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.2.8

Maintenir une représentation équilibrée des genres aux postes d'encadrement (A4 et +) au sein du personnel de la Ville.

DESCRIPTION

Dans une volonté de garantir l'égalité des genres au sein des fonctions d'encadrement (grades A4 et +), la Ville de Bruxelles veille à maintenir une représentation équilibrée des femmes* et des hommes* à ces postes stratégiques.

Les données RH arrêtées à fin juin 2025 confirment que le déficit global de représentation féminine n'est plus constaté. Au total, 83 femmes* et 85 hommes* occupent les fonctions d'encadrement recensées, soit 168 personnes, ce qui correspond à une quasi-parité globale. La répartition par grades A4 à A9 est également globalement équilibrée : le grade A4 compte 40 femmes* et 39 hommes*, le grade A8 est à parité (2/2) et les femmes* sont majoritaires au grade A7 (20/13). Des écarts subsistent à certains niveaux, souvent sur de faibles effectifs. L'enjeu est donc désormais de maintenir durablement cet équilibre, d'en suivre l'évolution par niveau et de garantir un accès égal aux fonctions dirigeantes. La diversité des profils, des expériences et des perspectives contribue à enrichir les décisions et à renforcer un management inclusif.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département des Ressources Humaines – UO Recrutement & Mobilité

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
0€

PARTENAIRES INTERNES
UO Satisfaction & Diversité

PARTENAIRES EXTERNES
Pas applicable

RESULTAT À ATTEINDRE
Maintenir une représentation globalement équilibrée des femmes* et des hommes* dans les postes d'encadrement (A4 et +).

INDICATEURS D'EVALUATION
Taux de femmes* et d'hommes* occupant les postes d'encadrement, globalement et par niveau (A4 et +)

TEMPORALITÉ
Continu

ACTION 3.2.9

Faciliter l'accueil d'enfants issus de familles monoparentales dans les milieux d'accueil francophones de la Ville.

DESCRIPTION

En Région bruxelloise, les familles monoparentales représentent une réalité importante : environ un enfant sur quatre grandit dans une famille monoparentale, et dans près de 86 % des cas, il s'agit d'une femme* à la tête du ménage[5]. Ces situations impliquent souvent des contraintes accrues en matière de conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Dans ce contexte, l'accès à des structures d'accueil fiables et de qualité constitue un levier essentiel pour permettre aux femmes* en situation de monoparentalité de s'inscrire durablement dans un parcours professionnel ou de formation. À la Ville de Bruxelles, entre 20 et 25 % des demandes d'inscription en crèche proviennent de familles monoparentales. Le taux de réponse positive à ces demandes est équivalent au taux global, traduisant une volonté d'équité de traitement. Néanmoins, comme dans l'ensemble de la Région, le nombre de places disponibles reste insuffisant au regard de la demande croissante.

Cette action vise dès lors à maintenir et renforcer l'accessibilité des milieux d'accueil pour ces publics, en contribuant à lever un frein majeur à leur autonomie socio-professionnelle et à leur participation pleine à la vie sociale.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département des Affaires Citoyennes – UO Petit Enfance

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Pas applicable

RESULTAT À ATTEINDRE
Augmentation progressive du taux de réponse positive.

INDICATEURS D'EVALUATION
Taux de réponses positives.

TEMPORALITÉ
Fin 2030

[5] *MONOP', la monoparentalité à Bruxelles - Pour la Solidarité*

ACTION 3.2.10

Créer un projet de garderie solidaire pour les familles monoparentales en collaboration avec les maisons de quartier.

DESCRIPTION

Parmi les difficultés les plus fréquemment rencontrées par les familles monoparentales, figure la conciliation entre vie professionnelle, responsabilités parentales et démarches du quotidien.

Afin de répondre à ce besoin, la Ville de Bruxelles développe, en collaboration avec les maisons de quartier et avec l'appui de Fabruka, un projet de garderie solidaire destiné aux familles monoparentales. Ce dispositif vise à offrir des solutions ponctuelles et accessibles de garde d'enfants, permettant aux parents de participer à une formation, d'effectuer des démarches administratives, d'honorer un rendez-vous professionnel ou médical, ou encore de disposer d'un temps de répit dans un quotidien souvent marqué par une charge mentale importante. Au-delà du soutien concret apporté aux familles, cette initiative renforce les dynamiques de solidarité et d'entraide au sein des quartiers. Elle participe également à favoriser l'inclusion sociale, l'autonomie et le bien-être des parents solos, tout en créant un environnement propice aux échanges entre familles et acteurs locaux.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire – UO Egalité des Chances

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
Maisons de Quartier

PARTENAIRES EXTERNES
SAW-b asbl pour Fabruka, la Fabrique à initiatives, sociale et Bruxelloise.

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins 30 bénéficiaires par an bénéficient de l'offre de gardes solidaires.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de bénéficiaires

TEMPORALITÉ
Annuellement

ACTION 3.2.11

Renforcer le soutien aux familles monoparentales par la mise à disposition d'un service gratuit de babysitting à domicile.

DESCRIPTION

Les familles monoparentales constituent un groupe particulièrement exposé aux inégalités socio-économiques et à une charge mentale accrue. Elles sont majoritairement composées de femmes*, qui assument souvent seules les responsabilités éducatives, organisationnelles et financières du ménage. Cette situation peut limiter leur accès aux soins, à l'emploi, à la formation, aux loisirs ou encore à la participation à la vie sociale.

Afin de favoriser l'égalité des chances et le bien-être des parents solos, la Ville de Bruxelles met à disposition un service gratuit de babysitting à domicile offrant jusqu'à 20 heures de garde par an pour les enfants de 0 à 12 ans. Ce dispositif permet aux bénéficiaires de disposer de temps pour accomplir des démarches administratives, se rendre à des rendez-vous médicaux, participer à une formation, rechercher un emploi ou simplement bénéficier d'un temps de répit. Il contribue ainsi à alléger la charge mentale qui pèse sur les familles monoparentales et à soutenir leur autonomie sociale et professionnelle.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Jeunesse

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
CPAS
Maisons de Quartier

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Permettre aux parents solos de dégager du temps pour leurs démarches personnelles, professionnelles ou de bien-être grâce à un service gratuit de garde d'enfants, contribuant ainsi à réduire les inégalités de genre et à améliorer leur qualité de vie.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de bénéficiaires

TEMPORALITÉ
Annuellement

ACTION 3.2.12

Dégenrer les filières, les espaces et les activités dans les écoles de la Ville.

DESCRIPTION

La socialisation genrée se traduit par une répartition inégale des espaces, des activités et des choix de filières à l'école. Elle contribue ainsi à orienter les parcours scolaires de manière différenciée et à reproduire des inégalités structurelles. À plus long terme, ces mécanismes impactent les choix professionnels, renforcent la ségrégation du marché du travail et limitent la présence des femmes* dans certains secteurs et fonctions décisionnelles. Ils influencent également la place et la participation des femmes* dans l'espace public.

Les services de l'instruction publique visent à intégrer une approche sensible au genre dans l'organisation scolaire et les pratiques éducatives afin de déconstruire les normes et représentations qui influencent les choix d'orientation, les comportements et l'occupation des espaces par les élèves. Cela consiste à analyser et adapter l'usage des espaces scolaires afin d'assurer une occupation équilibrée par toutes et tous et de mettre en place des actions qui incitent activement les élèves à s'engager dans des filières et activités non traditionnellement associées à leur genre, notamment en valorisant des modèles diversifiés et en levant les freins liés aux stéréotypes.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de l'Instruction publique

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins une action par an dans chaque école ou transversale visant à dégenrer les espaces, les activités ou filières.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'actions visant à dégenrer les espaces ; Nombre d'actions visant à dégenrer les activités scolaires ou filières.

TEMPORALITÉ
Annuel

ACTION 3.2.13

Soutenir l'entrepreneuriat féminin en lançant un appel à projets destiné aux femmes* entrepreneuses ainsi qu'aux associations engagées dans la promotion de l'entrepreneuriat au féminin.

DESCRIPTION

Les femmes* restent sous-représentées dans la création et le développement d'entreprises, du fait de freins structurels persistants tels que l'accès plus limité au financement, des réseaux professionnels moins étendus, la persistance de stéréotypes de genre ou encore les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Le soutien apporté, tant aux initiatives individuelles qu'aux acteurs associatifs engagés sur ces enjeux, contribuera à lever ces obstacles, à renforcer les compétences entrepreneuriales et à favoriser un environnement plus inclusif.

Cette démarche permettra également de promouvoir des modèles inspirants, de diversifier les profils entrepreneuriaux et de contribuer à une plus grande égalité économique entre les femmes* et les hommes*, en cohérence avec les objectifs d'inclusion et de développement local.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Régie Foncières & Affaires Economiques - UO Affaires Economiques

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
Werk Centrale de l'Emploi

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins un appel à projet fin 2030

INDICATEURS D'EVALUATION
Montant total de subsides alloués

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 3.2.14

Réaliser un diagnostic de la situation des femmes* au sein du service Propreté publique afin d'identifier leurs besoins spécifiques, les obstacles rencontrés dans l'exercice de leurs fonctions et les leviers d'amélioration en matière d'égalité professionnelle et d'inclusion.

DESCRIPTION

Le service Propreté publique compte actuellement peu de femmes* parmi ses effectifs. Cette sous-représentation peut s'expliquer en partie par des conditions de travail et une organisation qui ne sont pas toujours adaptées à leurs besoins spécifiques. Dès lors, il est nécessaire de réaliser un diagnostic afin de mieux comprendre leur situation, d'identifier les obstacles rencontrés dans l'exercice de leurs fonctions et de définir des pistes d'amélioration favorisant l'égalité professionnelle, l'inclusion et l'attractivité du service.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Espaces Publics & Verts – UO Propreté

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
A définir

RESULTAT À ATTEINDRE
Un diagnostic est réalisé

INDICATEURS D'EVALUATION
Existence d'un diagnostic

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 3.2.15

Proposer des ateliers destinés aux femmes* au sein du Cityfab 1 afin de favoriser leur accès aux outils numériques, à la fabrication numérique et aux technologies innovantes.

DESCRIPTION

Le Cityfab 1 est le fablab de la Ville de Bruxelles, un espace dédié à la fabrication numérique, au prototypage et à la découverte des technologies innovantes. Il met à la disposition du public des outils et des formations permettant de développer des compétences techniques et créatives.

Dans un contexte où les femmes* demeurent sous-représentées dans les secteurs du numérique, des technologies et de la fabrication, l'organisation d'ateliers qui leur sont spécifiquement destinés vise à favoriser leur accès à ces domaines, à renforcer leur confiance dans l'utilisation des outils technologiques et à encourager leur participation à des filières encore largement masculines. Cette démarche contribue à promouvoir une plus grande inclusion et une meilleure représentation des femmes* dans ces secteurs d'avenir.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Asbl I-City

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de l'asbl I-City

PARTENAIRES INTERNES
A définir

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins 50 bénéficiaires de formations organisées au sein du Fablab

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de bénéficiaires des formations

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 3.2.16

Développer des actions de sensibilisation et d'information relatives à la ménopause afin d'intégrer les enjeux liés à la santé des femmes* dans la politique de bien-être du CPAS.

DESCRIPTION

Dans le cadre de sa politique de bien-être et de son engagement en faveur de l'égalité des chances, le CPAS souhaite mieux prendre en compte les enjeux liés à la santé des femmes* au travail. La majorité du personnel étant constituée de femmes*, il est essentiel de reconnaître et d'accompagner les réalités susceptibles d'influencer leur parcours professionnel. La ménopause, qui concerne une proportion importante du personnel au cours de sa carrière, peut avoir des répercussions sur le bien-être et les conditions de travail.

Pourtant, cette thématique reste souvent méconnue ou peu abordée dans les organisations. La mise en place d'actions de sensibilisation, d'information et de prévention permettra de favoriser une meilleure connaissance de la ménopause, de lever les tabous persistants et de promouvoir un environnement professionnel inclusif et bienveillant pour les personnes concernées.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Centre Public d'Action Sociale (CPAS) de Bruxelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du CPAS

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances
Service Interne pour la Prévention et la Protection au travail

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
BAO (Centre de formation de COHEZIO, le Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail relayé au CPAS)

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins une action de sensibilisation mise en œuvre.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'actions.

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 3.2.17

Faciliter l'accès des familles monoparentales aux informations utiles, aux droits et aux services existants, tout en favorisant le développement de réseaux d'entraide et de soutien entre parents.

DESCRIPTION

La Ville de Bruxelles s'engage à renforcer le soutien aux familles monoparentales en améliorant leur accès à l'information, aux dispositifs d'aide et aux services disponibles sur le territoire. Dans cette perspective, elle organise depuis 2023 la Journée Parents Solo, un événement dédié aux familles monoparentales visant à offrir un moment de répit et de convivialité aux parents et à leurs enfants. Cette journée favorise également les échanges entre pairs ainsi que les rencontres avec les associations, services et acteurs de terrain susceptibles de les accompagner dans leur quotidien.

Au cours des prochaines années, cette action sera complétée par la création et la diffusion d'une brochure pratique regroupant les informations essentielles relatives aux droits, aides et services locaux destinés aux familles monoparentales. Cette ressource visera à faciliter l'orientation des parents vers les dispositifs existants et à renforcer leur autonomie dans leurs démarches.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire – UO Egalité des Chances

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
20.000€ par an

PARTENAIRES INTERNES
Brussels Major Events
Maisons de quartier
CPAS

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins une action ou un outil d'information développé chaque année.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'actions ; nombre de bénéficiaires.

TEMPORALITÉ
Annuellement

ACTION 3.2.18

Assurer un accompagnement intégré des mamans solo bénéficiaires du CPAS visant à lutter contre l'isolement et à renforcer leur pouvoir d'agir.

DESCRIPTION

Le CPAS de Bruxelles propose un accompagnement intensif et individualisé aux femmes* en situation de monoparentalité en grande précarité, visant à lutter contre leur isolement et à renforcer leur autonomie. Cet accompagnement vise avant tout à renforcer leur autonomie en favorisant leur réinsertion socio-professionnelle, considérée comme un levier essentiel d'émancipation, de stabilité financière et de reprise de pouvoir sur leur parcours de vie. Inscrite dans le cadre du projet MIRIAM, cette action mobilise des case managers dédiées au sein de chaque antenne sociale, qui assurent un suivi rapproché et adapté aux besoins spécifiques de chaque bénéficiaire.

Cet accompagnement intégré prend en compte les différentes dimensions de la vie des bénéficiaires (sociale, professionnelle, familiale et santé) et s'appuie sur l'intervention de pairs-aidants pour favoriser le lien social, la confiance en soi et l'empouvoirement. Des actions collectives viennent compléter le suivi individuel pour rompre l'isolement et encourager l'entraide.

L'action a été renforcée dans le passé par des dispositifs complémentaires, tels que le projet «Mam'solo», qui propose un hébergement temporaire et un accompagnement spécifique aux mamans en situation de grande précarité résidentielle.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
CPAS de Bruxelles

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du CPAS

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 150 mamans solo accompagnées annuellement

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de mamans solo accompagnées annuellement

TEMPORALITÉ
Annuelle

OBJECTIF SPÉCIFIQUE

3.3

RENFORCER

la participation et représentativité des filles* et des femmes* aux activités socio-culturelles et sportives.



ACTION 3.3.1

Mettre en œuvre des actions visant à tendre vers une une mixité de genre au sein du public des maisons des enfants.

DESCRIPTION

Afin de tendre vers une fréquentation paritaire entre les filles* et les garçons* au sein des Maisons des Enfants, le service de la jeunesse favorise un accès équitable et inclusif à ses activités. Ces actions s'inscrivent dans la mission globale des Maisons des Enfants, qui proposent tout au long de l'année des activités éducatives, ludiques, culturelles et sportives favorisant la socialisation, l'autonomie et le développement du sens critique des enfants.

Si une répartition globalement équilibrée est observée dans la majorité des structures, une attention particulière est accordée aux Maisons des Enfants où des déséquilibres significatifs sont constatés. Dans ces structures, il est important de prévoir des mesures spécifiques telles que l'adaptation de l'offre d'activités, des actions de sensibilisation auprès des enfants et des familles, ainsi que des stratégies de communication inclusives, afin de lever les freins à la participation et encourager une fréquentation plus équilibrée. L'objectif étant de garantir un environnement accueillant et égalitaire pour tou·tes les enfants, en veillant à ce que chacun·e puisse trouver sa place et s'épanouir pleinement au sein des Maisons des Enfants.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Jeunesse

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Pas applicable

RESULTAT À ATTEINDRE
Fréquentation paritaire (filles*/garçons*) au sein de chaque maison des enfants

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de filles* versus garçons* inscrit·es dans chaque maison des enfants

TEMPORALITÉ
Annuellement

ACTION 3.3.2

Veiller à la mixité de genres dans les centres de jeunes.

DESCRIPTION

Les centres et maison de jeunes, gérées par l'asbl BRAVVO, proposent une offre diversifiée d'activités sportives, éducatives, culturelles et de soutien scolaire, favorisant le développement des compétences et l'engagement citoyen des adolescent·e·s, avec le soutien d'éducateur·ice·s de rue pour atteindre les publics plus éloignés. Depuis 2023, une analyse fine de la fréquentation quotidienne met en évidence une mixité globalement satisfaisante dans les ateliers créatifs, le soutien scolaire, les camps internationaux et les conseils de jeunes, mais révèle une sous-représentation importante des filles* dans les activités sportives. Sur cette base, l'action vise à renforcer leur participation en développant des activités sportives plus inclusives et des initiatives ciblées, tout en travaillant sur les stéréotypes de genre à travers des espaces d'échange, en renforçant les compétences d'expression des jeunes et en renforçant le pouvoir d'agir des filles*. L'ensemble s'inscrit dans une dynamique continue d'ajustement et de co-construction avec les jeunes, afin de garantir une participation plus équilibrée et inclusive.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
ASBL BRAVVO

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de l'asbl

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Parité dans toutes les activités proposées par les centres et maison de jeunes.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'ateliers de citoyenneté ou autres actions de sensibilisation consacrée à la lutte contre le sexisme ; Nombre de filles* et garçons* inscrit·es dans les diverses activités proposées.

TEMPORALITÉ
Annuelle

ACTION 3.3.3

Ajuster les critères, la communication et le suivi de l'aide financière au sport afin d'assurer une répartition paritaire des bénéficiaires filles* et garçons*.

DESCRIPTION

La Ville de Bruxelles propose une Aide au Sport destinée aux jeunes de 6 à 18 ans domicilié·e·s sur son territoire, afin de faciliter leur accès à une affiliation en club ou à des stages sportifs. Entre 2014 et 2024, la part des bénéficiaires filles* a progressé de manière significative, passant de 25 % à 35 %, témoignant d'une évolution positive mais encore insuffisante au regard de l'objectif d'égalité.

Dans ce contexte, l'action vise à ajuster les critères d'octroi, les modalités de communication et les outils de suivi de cette aide afin de corriger les déséquilibres persistants. Il s'agit notamment de mieux cibler les freins spécifiques rencontrés par les filles*, de renforcer la visibilité du dispositif auprès de ce public et de leurs familles, et de garantir un suivi plus fin des bénéficiaires selon le genre. Cette démarche doit permettre de tendre vers une répartition plus équilibrée des aides et, plus largement, de favoriser un accès équitable aux pratiques sportives.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Sport

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Clubs de sport actifs sur le territoire de la Ville

RESULTAT À ATTEINDRE
Répartition paritaire des aides au sport

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de filles* versus garçons* bénéficiant de l'aide au sport

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 3.3.4

Garantir un usage paritaire des infrastructures sportives municipales intérieures.

DESCRIPTION

La Ville de Bruxelles s'engage à garantir un usage plus équilibré et inclusif de ses infrastructures sportives intérieures. À cette fin, les espaces existants ont été progressivement réaménagés afin d'accueillir de nouvelles disciplines susceptibles d'attirer davantage de filles*, telles que la danse, le roller ou la gymnastique rythmique. Par ailleurs, les projets de nouvelles infrastructures développés depuis 2021 intègrent systématiquement, dans la programmation des espaces, des activités historiquement moins mixtes afin de favoriser une plus grande diversité des publics.

L'action vise à renforcer cette dynamique en intégrant de manière systématique une réflexion visant à ce que chaque projet de création ou de réaménagement d'infrastructure sportive soit pensé tant pour les filles que pour les garçons. Cette approche permet d'identifier les freins à la fréquentation des filles* et des femmes*, d'adapter les aménagements et les usages en conséquence, et de tendre vers une occupation plus paritaire des équipements.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Sport

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
Département du Patrimoine Public

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Bureaux d'étude

RESULTAT À ATTEINDRE
Augmentation progressive de l'utilisation des infrastructures par les filles*/femmes*

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de filles*/femmes* fréquentant les infrastructures sportives internes de la Ville annuellement

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 3.3.5

Garantir un usage paritaire des infrastructures sportives extérieures en accès libre.

DESCRIPTION

La Ville de Bruxelles vise à favoriser un usage plus équitable des infrastructures sportives extérieures en accès libre, telles que les terrains ouverts et les espaces publics aménagés. En l'absence de données chiffrées précises, liée notamment à l'absence de contrôle d'accès et de suivi des usagères et usagers, il est néanmoins constaté que ces espaces sont majoritairement occupés par des garçons* et des hommes*, souvent de manière prédominante.

Dans ce contexte, l'action consiste à adapter la conception, le réaménagement et la gestion des infrastructures sportives afin de mieux répondre aux attentes des différents publics, d'encourager une plus grande diversité d'usages et de garantir à chacun des conditions d'accès et de pratique adaptées. Le projet du Nouveau Marché aux Grains illustre cette démarche pionnière, ayant mis en évidence, via une participation citoyenne, un sentiment d'insécurité chez les femmes* et une occupation pouvant atteindre 100 % masculine en soirée. Les aménagements réalisés visent dès lors à adapter les usages pour encourager une plus grande mixité, notamment par l'évolution des tracés, des équipements et du mobilier, afin de créer des espaces plus conviviaux, inclusifs et propices à une fréquentation équilibrée.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Espaces Publics & Verts – UO Espaces Verts

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Bureaux d'étude

RESULTAT À ATTEINDRE
Augmentation progressive des infrastructures par les filles*/femmes*

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de filles*/femmes* versus garçons*/hommes* occupant les infrastructures

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 3.3.6

Adapter les modalités d'inscription, de communication et d'organisation des vacances sportives afin d'assurer une participation paritaire filles* et garçons*.

DESCRIPTION

La Ville de Bruxelles veille à adapter l'organisation des vacances sportives afin de favoriser une participation équilibrée entre filles* et garçons*. L'analyse des données met en évidence des disparités selon les tranches d'âge, avec une participation des filles* globalement en progression mais encore inférieure à celle des garçons*. En 2024, les filles* représentaient 30% des inscriptions, soit une augmentation significative de 12,4 % par rapport à 2022, confirmant une évolution positive.

Sur cette base, l'action vise à ajuster les modalités d'inscription, de communication et de programmation des activités afin de mieux répondre aux attentes et aux freins spécifiques rencontrés par les filles*, en tenant compte notamment des différences selon les âges. Il s'agit ainsi de développer une offre plus inclusive et attractive, susceptible de renforcer durablement la mixité au sein des stages de vacances sportives.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Sport

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Pas applicable

RESULTAT À ATTEINDRE
Augmentation progressive de la participation des filles* dans toutes les tranches d'âge.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de filles* versus garçons* inscrites, par tranche d'âge, aux vacances sportives.

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 3.3.7

Accueillir de manière équilibrée des clubs sportifs féminins, mixtes et masculins.

DESCRIPTION

La Ville de Bruxelles veille à garantir un accueil équilibré des clubs sportifs féminins, mixtes et masculins au sein de ses infrastructures. Malgré des actions de communication visant à encourager leur développement, le nombre de clubs exclusivement féminins n'a pas connu d'évolution significative les dernières 10 années. Toutefois, une dynamique positive est observée avec une diminution des clubs exclusivement masculins au profit des clubs mixtes.

Dans ce contexte, l'action vise à poursuivre et renforcer les mesures favorisant une répartition plus équitable des clubs, en tenant compte des besoins spécifiques de certains publics.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Sport

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Clubs sportifs occupant les infrastructures de la Ville

RESULTAT À ATTEINDRE
Parité des clubs exclusivement féminins versus exclusivement masculins occupant les infrastructures de la Ville.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de clubs exclusivement féminins versus exclusivement masculins occupant les infrastructures de la Ville.

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 3.3.8

Soutenir financièrement, les clubs sportifs féminins et mixtes.

DESCRIPTION

Pour soutenir le développement d'une pratique sportive plus égalitaire, la Ville de Bruxelles renforce son soutien financier aux clubs sportifs féminins et mixtes. À cette fin, le Service des Sports a adapté les critères d'octroi des subsides en y intégrant une dimension de genre. Cette adaptation permet d'accorder des montants plus élevés aux clubs qui disposent d'équipes féminines ou qui proposent des activités spécifiquement destinées aux femmes*. Le montant du subside est ainsi modulé en fonction du nombre d'équipes féminines ou de la proportion de femmes* parmi les membres du club.

Cette révision des critères vise à encourager activement les clubs sportifs à développer davantage leur offre destinée aux femmes et à renforcer la participation sportive des femmes*. Le soutien financier est ainsi utilisé comme un levier concret en faveur d'une offre sportive plus inclusive et plus équilibrée.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Sport

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Budget de transfert du département

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Clubs de sport actifs sur le territoire de la Ville

RESULTAT À ATTEINDRE
Répartition équilibrée des subsides entre clubs exclusivement masculins et clubs féminins ou mixtes.

INDICATEURS D'EVALUATION
Montants de subsides alloués aux clubs exclusivement féminins versus exclusivement masculins versus mixtes.

TEMPORALITÉ
Annuellement

ACTION 3.3.9

Promouvoir le sport et la culture pour les femmes* à travers de sorties sportives et culturelles avec les femmes* fréquentant les Maisons de Quartier (MDQ).

DESCRIPTION

La Ville de Bruxelles promeut l'accès des femmes* aux pratiques sportives et culturelles à travers des activités organisées au départ des MDQ, conçues comme des espaces inclusifs et accessibles à tou·te·s, avec une attention particulière portée à ce public. Tout au long de l'année, des sorties et ateliers sont proposés afin de favoriser la participation, le bien-être et la socialisation des femmes*, notamment via des activités telles que la natation, la zumba, différentes formes de danse, la course à pied, le Qi Gong – Tai Chi ou encore des initiations au vélo à travers la formation « Mise en selle ».

L'action vise à renforcer cette offre diversifiée et à lever les freins à la participation en proposant des activités adaptées, conviviales et sécurisantes, contribuant ainsi à encourager l'appropriation durable du sport et de la culture par les femmes*.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Maisons de Quartier

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement des Maisons de Quartier

PARTENAIRES INTERNES
UO Sport

PARTENAIRES EXTERNES
Secteur associatif
Clubs sportifs dont Pro Velo

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 4000 femmes* inscrites annuellement aux activités sportives organisées par les MDQ.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de femmes* inscrites

TEMPORALITÉ
Annuelle

ACTION 3.3.10

Organiser des activités et espaces de parole exclusivement pour les femmes* primo-arrivantes.

DESCRIPTION

En tant que Bureau d'accueil pour primo-arrivant·es, BAPA BXL propose un accompagnement adapté aux femmes* primo-arrivantes en tenant compte des spécificités de leur parcours d'exil et des difficultés rencontrées dans leur insertion sociale. Dans ce cadre, l'asbl développe depuis 2021 une offre de soutien psycho-social global comprenant des consultations psychologiques, des ateliers collectifs et des permanences juridiques.

L'action vise à organiser et pérenniser des espaces et activités non mixtes dédiés aux femmes*, favorisant leur bien-être, leur autonomie et leur participation sociale. Des ateliers de parole sont ainsi proposés afin de lutter contre l'isolement, offrir un cadre sécurisant d'expression et permettre d'aborder les difficultés rencontrées. Animés par une psychologue spécialisée, ces espaces sont complétés par des activités centrées sur la santé, le bien-être et la confiance en soi, contribuant à un accompagnement global et émancipateur.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Asbl BAPA BXL

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de l'asbl BAPA BXL

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 75 bénéficiaires accompagnées par an.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de bénéficiaires accompagnées.

TEMPORALITÉ
Annuellement

ACTION 3.3.11

Mettre en place un suivi sociojuridique adapté aux besoins des femmes* primo arrivantes.

DESCRIPTION

En tant que bureau d'accueil pour primo-arrivant·es, BAPA BXL propose un accompagnement sociojuridique individualisé visant à renforcer l'autonomie et l'inclusion des femmes* primo-arrivantes, confrontées à des discriminations multiples (genre, origine, langue).

Grâce à des permanences juridiques internes mises en place depuis 2021, les bénéficiaires accèdent à une information claire sur leurs droits et à un soutien rapide. Le recours à l'interprétariat garantit un espace confidentiel et autonome, sans dépendance vis-à-vis de proches, favorisant ainsi la libre expression.

Ce dispositif permet à la fois d'activer les droits des femmes*, de prévenir des procédures complexes et de soutenir efficacement leur parcours d'intégration.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Asbl BAPA BXL

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement de l'asbl BAPA BXL

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Pas applicable

RESULTAT À ATTEINDRE
Minimum 75 femmes* primo-arrivantes accompagnées annuellement.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de femmes* primo-arrivantes accompagnées.

TEMPORALITÉ
Annuelle

ACTION 3.3.12

Mettre en œuvre la charte Egalité des Genres dans la culture, élaborée principalement avec les lieux culturels soutenus structurellement par la Ville (hors musées), ayant pour objectif d'engager les lieux culturels à développer différents axes de bonnes pratiques en matière de genre.

DESCRIPTION

La Charte Égalité des Genres et son cahier de bonnes pratiques, coconstruite en 2022 avec STRIGES (ULB) et des lieux culturels de première couronne, a été mise en place par le service Culture de la Ville afin d'intégrer des pratiques plus égalitaires au sein du secteur culturel subventionné (hors musées). Articulée autour de cinq axes — recrutement, conditions de travail, programmation, budget et communication — cette charte engage les institutions signataires à développer des actions concrètes, soutenues par un guide de bonnes pratiques. Sa signature en janvier 2023 a été accompagnée d'un travail en intelligence collective pour identifier les besoins des acteurs. Depuis, des formations sont organisées afin de faciliter l'appropriation des outils, notamment sur les enjeux de genre et la communication inclusive. Cette dynamique vise à ancrer durablement des pratiques plus inclusives dans les structures culturelles, en cohérence avec leurs engagements.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Culture

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Lieux culturels sur le territoire de la Ville

RESULTAT À ATTEINDRE
Soutenir les lieux culturels adhérents dans le développement de pratiques favorisant l'égalité notamment à travers au moins une action par an de sensibilisation, d'information ou d'accompagnement.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de lieux adhérents ; nombre d'actions de sensibilisation, d'information ou d'accompagnement organisées autour de la Charte.

TEMPORALITÉ
Fin 2030



ACTION 3.3.13

Viser la parité de genre au niveau de toutes les manifestations culturelles dans les lieux culturels principaux et l'espace public de la Ville.

DESCRIPTION

Afin de promouvoir une représentation plus équilibrée des femmes* dans la culture et l'espace public, la Ville de Bruxelles veille à renforcer la visibilité des artistes femmes* au sein de sa programmation culturelle, de ses expositions et de ses projets d'art urbain. Face aux inégalités historiques de représentation, une attention particulière est portée à la mise en valeur des créations et parcours féminins, ainsi qu'à la recherche d'une composition paritaire des instances décisionnelles. Des actions de médiation et de sensibilisation viennent également compléter cette démarche afin de mieux faire connaître la place des femmes* dans l'art et l'espace urbain. Cette action contribue à une offre culturelle plus inclusive, à la reconnaissance des artistes femmes* et à une appropriation plus égalitaire de l'espace public.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Culture

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Artistes
Secteur associatif et culturel

RESULTAT À ATTEINDRE
50 % de femmes* artistes programmées dans les principaux lieux culturels de la Ville ; Représentation paritaire des artistes dont les fresques composent le parcours Street Art.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de femmes* artistes versus hommes* artistes versus artistes non-binaires programmé·es.

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 3.3.14

Soutenir les initiatives favorisant une représentation plus équilibrée des femmes* et des minorités de genre dans le secteur culturel.

DESCRIPTION

Malgré les avancées réalisées ces dernières années, les femmes* et les minorités de genre demeurent sous-représentées dans de nombreux domaines du secteur culturel, que ce soit parmi les artistes programmé·es, les équipes techniques, les fonctions de direction ou les instances de décision. Ces inégalités limitent la diversité des parcours, des représentations et des opportunités professionnelles au sein du secteur.

Afin de contribuer à une plus grande égalité dans le domaine de la culture, la Ville de Bruxelles soutient financièrement des associations qui œuvrent en faveur d'une meilleure représentation des femmes* et des minorités de genre. Ces associations développent notamment des actions de sensibilisation, de formation, de mentorat, de réseautage et d'accompagnement des professionnel·les du secteur. Par ce soutien, la Ville entend favoriser un environnement culturel plus inclusif, diversifié et représentatif de l'ensemble de la société.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Culture

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Budget de transfert du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif dont l'asbl Scivias

RESULTAT À ATTEINDRE
Des subsides sont alloués à des associations qui œuvrent pour une meilleure représentation des femmes* et des minorités de genre dans le secteur culturel.

INDICATEURS D'EVALUATION
Montant total de subsides octroyés à des associations qui œuvrent pour une meilleure représentation des femmes* et des minorités de genre dans le secteur culturel.

TEMPORALITÉ
Annuel



ACTION 3.3.15

Augmenter le nombre de fresques au sein du parcours BD de la Ville issues d'autrices.

DESCRIPTION

Malgré l'intégration de premières œuvres issues d'artistes féminines dès 2017, les femmes* restent sous-représentées dans le parcours BD de la Ville. Si des efforts notables ont été réalisés ces dernières années — avec plusieurs nouvelles fresques inspirées d'autrices entre 2021 et 2024 — leur proportion demeure limitée, avoisinant un peu plus de 20 % des œuvres.

Face à ce constat, la Ville poursuit une politique proactive visant à intégrer davantage de créations issues d'autrices, qu'elles soient scénaristes, dessinatrices ou illustratrices.

Cette action vise à corriger un déséquilibre structurel dans le secteur de la bande dessinée, à valoriser la diversité des talents et à offrir au public une représentation plus inclusive et équitable dans l'espace public.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Développement Urbain – UO Rénovation Urbaine

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
Pas applicable

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif et culturel

RESULTAT À ATTEINDRE
Augmentation progressive des artistes femmes* dont des fresques sont intégrées dans le parcours BD.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de femmes* artistes versus hommes* artistes dont des fresques sont intégrées dans le parcours BD.

TEMPORALITÉ
Fin 2030

ACTION 3.3.16

Installer des distributeurs gratuits de protections menstruelles dans les lieux culturels et renforcer les compétences du personnel en matière de précarité menstruelle et d'orientation des publics concernés.

DESCRIPTION

L'accès à des protections menstruelles constitue un élément concret d'inclusion et de participation à la vie sociale, culturelle et citoyenne. En tant que lieux ouverts à tous les publics, les infrastructures culturelles ont vocation à offrir un environnement accueillant, accessible et attentif aux besoins de chacun·e. La mise à disposition gratuite de protections menstruelles permet de répondre à un besoin ponctuel ou récurrent pouvant concerner une grande partie du public, tout en contribuant à lever certains freins à la fréquentation des lieux culturels. Dans cette optique, la Ville de Bruxelles vise à déployer progressivement des distributeurs de protections menstruelles dans les lieux culturels de première couronne. Cette démarche est accompagnée, en collaboration avec l'asbl BruZelle, d'actions de sensibilisation et de formation destinées au personnel afin de favoriser un accueil inclusif et bienveillant des usager·ères.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Culture

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Asbl BruZelle

RESULTAT À ATTEINDRE
Des dispositifs de distribution de protections menstruelles sont installés dans tous les lieux culturels de première couronne de la Ville ; Au minimum un membre du personnel de chaque lieu est formé en collaboration avec l'asbl BruZelle.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de lieux culturels ayant installé un dispositif de distribution de protections menstruelles ; Nombre de personnes formées.

TEMPORALITÉ
D'ici fin 2030.

ACTION 3.3.17

Veiller à l'intégration systématique de la dimension de genre dans les actions découlant de la Charte Seniors de la Ville, afin de garantir une réponse adaptée aux besoins différenciés des femmes* et des hommes* seniors.

DESCRIPTION

La Charte Seniors de la Ville de Bruxelles et du CPAS vise à favoriser la qualité de vie, l'autonomie et la participation sociale des personnes âgées. Il comprend notamment des éléments relatifs à l'information, à la sécurité, à la lutte contre l'isolement, à la santé de proximité, au logement, à la mobilité et à l'accès aux activités sociales et culturelles.

Les femmes* et les hommes* seniors ne vivent toutefois pas le vieillissement de la même manière et peuvent être confrontés à des réalités, besoins et vulnérabilités spécifiques. Dans ce contexte, il est essentiel d'intégrer systématiquement la dimension de genre dans les actions visant les seniors afin de garantir des réponses adaptées à l'ensemble des bénéficiaires et de promouvoir une politique du vieillissement plus inclusive et égalitaire.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département des Affaires citoyennes

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Une analyse genrée de la charte senior est effectuée découlant en actions concrètes reprises dans le plan d'action du service.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de mesures spécifiques pour les femmes* senior dans le « Plan Aînés »

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.3.18

Favoriser les activités sportives en extérieur pour les femmes* afin de leurs permettre de se réapproprier l'espace public.

DESCRIPTION

Les espaces publics dédiés à la pratique sportive sont encore majoritairement occupés par les garçons* et les hommes*, en particulier dans les infrastructures en libre accès telles que les terrains multisports, les skateparks ou les espaces de fitness urbain. Cette inégalité d'usage apparaît dès l'enfance et tend à se renforcer à l'adolescence, période durant laquelle la présence et la pratique sportive des filles* dans l'espace public diminuent sensiblement. En favorisant l'organisation d'activités sportives en extérieur spécifiquement accessibles et accueillantes pour les filles* et les femmes*, cette action contribue à réduire les écarts d'occupation, à renforcer le sentiment de sécurité et de confiance des participantes et à promouvoir un partage plus égalitaire de l'espace public. La pratique du sport par les filles* et les femmes* dans l'espace public permet de renforcer leur visibilité, leur sentiment de légitimité et leur appropriation des espaces collectifs. Elle favorise également le bien-être physique et mental, les rencontres et la cohésion sociale, tout en luttant contre les stéréotypes de genre qui influencent encore l'accès au sport et l'utilisation de l'espace public.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Culture, Jeunesse & Sport – UO Sport

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Clubs sportifs
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Au moins une action par an est organisée pour favoriser la pratique de sport par les filles* et les femmes* dans l'espace public.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'actions visant à favoriser l'activité sportives par les femmes* dans les infrastructures extérieures.

TEMPORALITÉ
Annuel.

OBJECTIF SPÉCIFIQUE

3.4

ASSURER

la place et la sécurité des femmes* dans l'espace public.



ACTION 3.4.1

Identifier des lieux publics adaptés à l'installation de bancs d'allaitement et tester ce dispositif à travers un projet-pilote visant à améliorer l'accueil des parents et des jeunes enfants dans l'espace public.

DESCRIPTION

Dans l'espace public, les personnes qui allaitent rencontrent encore fréquemment des difficultés pour trouver des lieux adaptés, confortables et accueillants, ce qui peut constituer un frein à l'exercice de ce droit pourtant fondamental. Cette réalité contribue à l'invisibilisation de l'allaitement et souligne la nécessité de mieux l'intégrer et le normaliser dans l'espace urbain.

Dans ce contexte, la Ville de Bruxelles développe une réflexion sur l'aménagement d'infrastructures dédiées, visant à créer un environnement plus inclusif et accessible. L'action s'appuie notamment sur une collaboration initiée fin 2022 avec MAD Brussels et Studio Minimètre, ayant permis la conception d'un prototype de banc d'allaitement destiné à être installé dans des lieux publics.

Cette démarche s'inscrit dans une volonté plus large de soutenir les parents, de promouvoir l'égalité dans l'usage de l'espace public et de garantir des conditions dignes pour l'allaitement.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Services de la Secrétaire Communale – UO Egalité des Chances

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Espaces Publics

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
La faisabilité de l'installation de bancs d'allaitement dans l'espace public est évaluée et un projet-pilote est mis en œuvre dans 2 à 3 lieux identifiés comme pertinents.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de bancs d'allaitement installés et testés.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.4.2

Étendre le réseau des toilettes accueillantes sur le territoire de la Ville.

DESCRIPTION

L'accès à des toilettes propres, sûres et accessibles constitue un enjeu important pour garantir une présence sereine et égalitaire dans l'espace public, en particulier pour les femmes* et les personnes dont les besoins sanitaires peuvent limiter les déplacements ou la participation à la vie urbaine.

Dans ce contexte, la Ville de Bruxelles entend poursuivre et renforcer le développement du réseau des « toilettes accueillantes » en collaboration avec les établissements Horeca partenaires, afin d'augmenter le nombre de lieux accessibles au public sur l'ensemble du territoire communal.

L'action vise ainsi à faciliter l'accès à des sanitaires de proximité, à améliorer le confort d'usage de l'espace public et à contribuer à une ville plus accueillante, inclusive et attentive aux besoins de toutes et tous.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Espaces Publics & Verts – UO Propreté Publique

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Affaires Economiques

PARTENAIRES EXTERNES
Etablissements Horeca

RESULTAT À ATTEINDRE
Elargissement du réseau des « toilettes accueillantes » auprès des d'établissements Horeca.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'établissements partenaires.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.4.3

Développer un réseau d'infrastructures adaptées à l'accueil des personnes qui allaitent sur le territoire de la Ville en collaboration avec les établissements Horeca.

DESCRIPTION

Bien que l'allaitement soit un droit, les personnes qui allaitent restent encore confrontées à des obstacles dans l'espace public, notamment en raison du manque de lieux identifiés comme accueillants et adaptés. Cette réalité peut freiner leur pleine participation à la vie sociale. Favoriser des environnements inclusifs dans les lieux du quotidien constitue dès lors un levier important pour normaliser l'allaitement et rendre l'espace urbain plus accessible.

Dans cette perspective, la Ville de Bruxelles souhaite encourager les établissements Horeca à développer un accueil favorable aux personnes qui allaitent, notamment par des actions de sensibilisation et la valorisation des établissements engagés. Cette action s'inscrit dans la continuité du projet « Breast Places », mené à Bruxelles avec Elvie et l'asbl Wheel of Care, afin de promouvoir des lieux où l'allaitement et le tirage du lait peuvent se faire librement et sans jugement.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Régie Foncière et Affaires Economiques – UO Affaires Economiques

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Etablissements Horeca
Asbl Wheel of Care

RESULTAT À ATTEINDRE
Un réseau d'établissements Horeca partenaires équipés d'infrastructures adaptées pour les personnes qui allaitent est créé

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'établissements partenaires.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.4.4

Intégrer systématiquement la dimension de genre dans les diagnostics et fiches projets des programmes de rénovation urbaine, en garantissant sa mise en œuvre dans les projets d'aménagement et socio-économiques, au moyen d'un outil simple et efficace développé et déployé en interne.

DESCRIPTION

L'intégration de la dimension de genre dans les projets de rénovation urbaine s'impose comme un levier essentiel pour garantir des espaces plus inclusifs et équitables. Des démarches récentes, menées notamment dans le cadre des contrats de quartier Versailles, du contrat d'îlot Querelle et du Parcours BD, ont déjà permis d'introduire des analyses genrées dans les processus participatifs. De même, le projet d'aménagement de la plaine de la Querelle porte une attention particulière à une utilisation mixte des espaces publics.

Ces expériences positives soulignent toutefois le caractère encore ponctuel de cette approche. Afin d'en assurer la généralisation, il est proposé de développer, en collaboration avec des partenaires spécialisés tels qu'Architecture qui dégenre, un outil simple et opérationnel, déployable en interne à coût maîtrisé. Celui-ci visera à intégrer systématiquement la dimension de genre dans les diagnostics et fiches projets, et à en garantir la traduction concrète dans les projets d'aménagement et socio-économiques.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de Développement Urbain – UO Rénovation Urbaine

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Secteur associatif notamment l'asbl Architecture qui Dégenre

RESULTAT À ATTEINDRE
Développement d'un outil ; intégration de la dimension de genre dans 100% des fiches projets et diagnostics

INDICATEURS D'EVALUATION
Existence de l'outil, nombre de diagnostics et fiches projets intégrant la dimension de genre.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.4.5

Former les agent·es des équipes du département du Développement urbain à une approche inclusive et sensible au genre des projets de (ré)aménagement de l'espace public dans le cadre des projets issus de la rénovation urbaine.

DESCRIPTION

La prise en compte des enjeux de genre dans l'aménagement de l'espace public s'inscrit progressivement dans les pratiques du Département de Développement urbain. Entre 2020 et 2022, 14 agent·es ont ainsi été formé·es afin d'intégrer une dimension sensible au genre dans la conception des projets de (ré)aménagement. Ce socle a été renforcé par la mise à disposition, sur le réseau interne, du guide d'analyse de genre élaboré en 2020 par l'asbl Garance pour la Ville. Par ailleurs, cette dynamique s'est poursuivie récemment grâce à la participation de plusieurs agent·es à des formations spécialisées, telles que les « Marches Sensibles » (septembre et octobre 2023) et la formation « Gender & Stad ». Ces initiatives témoignent d'un engagement croissant à outiller les équipes et à intégrer ces enjeux de manière plus structurelle.

Toutefois, ces apports demeurent encore partiels et concernent un nombre limité d'agent·es. Dès lors, il apparaît nécessaire de renforcer et de systématiser cette montée en compétence afin d'assurer une appropriation plus large et homogène de cette approche au sein des équipes, en particulier dans le cadre des projets de rénovation urbaine.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Développement Urbain – UO Rénovation Urbaine

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Bureaux d'étude

RESULTAT À ATTEINDRE
Augmentation progressive du nombre d'agent·es formé·es

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre d'agent·es formé·es

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.4.6

Augmenter le nombre de places, parcs, infrastructures urbaines et rues portant le nom de femmes* illustres.

DESCRIPTION

La dénomination des lieux publics constitue un levier symbolique important pour refléter la diversité et l'histoire collective dans l'espace urbain. Or, celle-ci reste encore largement marquée par une sous-représentation des femmes*, contribuant à leur invisibilisation dans l'espace public et dans les récits historiques.

Afin de corriger ce déséquilibre, une première liste de femmes* illustres à valoriser a été adoptée par le Conseil communal en novembre 2016, puis actualisée par le Collège communal en septembre 2022. Entre 2017 et 2024, cette dynamique a permis de nommer 14 nouveaux lieux en hommage à des femmes*.

Au-delà de leur portée symbolique, ces initiatives contribuent à visibiliser les parcours et réalisations des femmes*, à offrir des modèles inspirants, et à affirmer leur légitimité dans l'espace public. Elles participent également à enrichir une mémoire collective longtemps lacunaire, où les femmes* ont été historiquement peu reconnues. Dans ce contexte, poursuivre et amplifier cette démarche constitue un enjeu important en faveur d'une ville plus inclusive et représentative.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Développement Urbain – UO Topographie & Expertise

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Augmentation progressive des places, parcs, infrastructures urbaines et rues portant le nom de femmes* illustres.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de places, parcs, infrastructures urbaines et rues portant le nom de femmes* illustres.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.4.7

Intégrer des critères d'inclusivité et d'égalité de genre dans les bâtiments publics.

DESCRIPTION

L'aménagement des bâtiments publics doit répondre aux besoins de l'ensemble des usagères et usagers, en tenant compte de la diversité des publics et en garantissant à chacun des conditions d'accueil, d'accès et d'utilisation adaptées. Cette attention doit être intégrée dès la conception des projets, afin de créer des espaces fonctionnels, accessibles, sûrs et agréables pour toutes et tous.

Dans cette perspective, la Ville de Bruxelles souhaite renforcer la prise en compte de ces principes dans ses projets de construction et de rénovation. Il s'agit notamment de porter une attention particulière à l'organisation des espaces, aux circulations, aux équipements sanitaires, à la sécurité et au confort des usagères et usagers.

L'objectif est d'inscrire progressivement ces bonnes pratiques dans les méthodes de conception et d'aménagement des bâtiments publics, afin de garantir des infrastructures qui répondent au mieux aux besoins de toutes les Bruxelloises et tous les Bruxellois.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Patrimoine Public – UO Travaux Patrimoine Public

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Asbl Architecture qui Dégenre

RESULTAT À ATTEINDRE
Intégration des critères d'inclusivité et d'égalité de genre dans au moins 50 % des projets d'aménagement et de réaménagement des bâtiments publics.

INDICATEURS D'EVALUATION
Pourcentage de projets de bâtiments publics intégrant explicitement des critères d'inclusivité et d'égalité de genre dans leur cahier des charges, leur conception ou leur évaluation.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.4.8

Repenser l'éclairage public sur base d'un diagnostic genré, en privilégiant un éclairage uniforme, non éblouissant et adapté aux usages, notamment le long des cheminements et dans les parcs.

DESCRIPTION

L'éclairage public joue un rôle clé dans le sentiment de sécurité et l'appropriation des espaces publics, en particulier pour les personnes subissant ou ayant subi du sexisme, qui adaptent davantage leurs déplacements en fonction de ces perceptions. Un éclairage insuffisant ou mal conçu peut renforcer l'insécurité et limiter les usages, notamment en soirée.

Il est dès lors essentiel de repenser l'éclairage sur base d'un diagnostic genré et participatif, afin d'identifier les zones prioritaires (points noirs, cheminements, arrêts, parcs) et de cibler les interventions. L'objectif est de renforcer l'éclairage des trajets du quotidien tout en garantissant un éclairage homogène, non éblouissant et sans zones d'ombre.

Une attention particulière sera portée aux parcs et cheminements, via des dispositifs adaptés et une gestion de la végétation, afin d'améliorer la visibilité, le confort et le sentiment de sécurité.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Développement Urbain – UO Aménagements urbains

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Bureaux d'étude

RESULTAT À ATTEINDRE
Réalisation, pour chaque nouveau projet de réaménagement, d'un état des lieux concernant le sentiment de sécurité ressenti en soirée (réunions citoyennes, permanences sur site, enquêtes, etc.).

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de projets pour lesquels l'éclairage a été amélioré lorsqu'un besoin d'intervention a été identifié.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.4.9

Désigner un bureau externe afin de garantir l'intégration de la perspective de genre dans les projets d'aménagement et d'espace public (espaces verts, infrastructures sportives, architecture, etc.).

DESCRIPTION

Les projets d'aménagement du territoire et d'espace public ne sont pas neutres du point de vue du genre. Les femmes* et les hommes* peuvent en effet faire un usage différent des espaces verts, des infrastructures sportives, des équipements publics ou encore des cheminements urbains, en raison de besoins, de pratiques et de perceptions spécifiques, notamment en matière de sécurité, d'accessibilité ou de mobilité.

Afin de concevoir des espaces plus inclusifs et adaptés à l'ensemble de la population, il est important de renforcer la prise en compte de la dimension de genre dès la conception des projets. La désignation d'un bureau externe, par le biais d'un marché public, pour suivre les projets de réaménagement, permettra de décloisonner les approches, de mobiliser l'expertise des différents services concernés et de garantir l'intégration systématique de la perspective de genre dans les politiques et projets d'aménagement de la Ville.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Développement Urbain – UO Aménagements urbains

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Bureaux d'étude

RESULTAT À ATTEINDRE
Un bureau externe est désigné par le biais d'un marché public pour veiller à l'intégration de la dimension de genre dans les projets de réaménagement de l'espace public.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de projets d'aménagements soumis au bureau externe.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.4.10

Encourager l'autonomie et la mobilité des femmes* en soutenant des projets d'apprentissage du vélo et de déplacement actif.

DESCRIPTION

L'accès à la mobilité constitue un facteur important d'autonomie, d'inclusion sociale et de participation à la vie de la cité. Pourtant, certaines femmes* rencontrent encore des obstacles à l'utilisation du vélo comme mode de déplacement, notamment lorsqu'elles n'ont jamais eu l'occasion d'apprendre à rouler ou de pratiquer dans un cadre sécurisant.

Dans ce contexte, il est pertinent de soutenir des projets favorisant l'apprentissage du vélo et les déplacements actifs auprès des femmes*. Des initiatives telles que le subside accordé à Molenbike dans le cadre du projet « Hirondelles », destiné à un groupe de femmes* n'ayant jamais eu l'occasion d'apprendre à faire du vélo, illustrent l'impact positif de ce type d'action. En renforçant les compétences et la confiance des participantes, ces projets contribuent à accroître leur autonomie, leur mobilité et leur accès aux différents services, activités et opportunités qu'offre la ville.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de Développement Urbain – UO Mobilité

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Budget de transfert du département

PARTENAIRES INTERNES
A définir

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
15 bénéficiaires minimum par an

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de bénéficiaires par an

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.4.11

Assurer l'intégration systématique d'une démarche participative et inclusive dans l'évaluation des projets de réaménagement de l'espace public, afin de mieux prendre en compte les besoins différenciés des citoyennes et citoyens dans la conception des espaces urbains.

DESCRIPTION

Afin de concevoir des espaces publics accessibles, inclusifs et adaptés à la diversité de la population, il est essentiel d'associer les citoyennes et citoyens aux réflexions et aux projets qui les concernent. L'intégration systématique d'une démarche participative et inclusive dans l'évaluation des projets de réaménagement permettra de mieux identifier les besoins différenciés des usager·ères, de renforcer la qualité des aménagements réalisés et de favoriser une utilisation plus équitable de l'espace public par toutes et tous.

Cette approche s'inscrit dans la continuité des démarches déjà mises en œuvre par la Ville, notamment dans le cadre du réaménagement du Marché aux Grains. Un travail spécifique y a été mené avec les jeunes femmes* afin de mieux comprendre les obstacles à leur appropriation de l'espace et de recueillir leurs besoins. Cette démarche a permis d'intégrer des aménagements favorisant une occupation plus équilibrée et inclusive de l'espace public par l'ensemble des usager·ères.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de Développement Urbain – UO Aménagements urbains

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Augmentation progressive du nombre de projets réaménagement intégrant du dispositif participatif.

INDICATEURS D'EVALUATION
% de projets de réaménagement intégrant du dispositif participatif.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.



ACTION 3.4.12

Soutenir et valoriser les Journées du Matrimoine afin de promouvoir la visibilité et la reconnaissance de l'héritage culturel, historique, artistique et social des femmes* dans l'espace public et la mémoire collective.

DESCRIPTION

Les Journées du Matrimoine visent à mettre en lumière les contributions des femmes* à l'histoire, au matrimoine, aux arts, aux sciences et à la vie sociale, longtemps restées invisibilisées ou insuffisamment reconnues dans les récits collectifs.

Dans ce contexte, soutenir et valoriser les Journées du Matrimoine permet de renforcer la visibilité de l'héritage culturel, historique, artistique et social des femmes*, de promouvoir une mémoire plus inclusive et de favoriser une meilleure représentation des femmes* dans l'espace public. Cette démarche contribue à reconnaître la place des femmes* dans la construction de notre société et à transmettre cette richesse matrimoniale au plus grand nombre.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de Développement Urbain – UO Aménagements urbains

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Budget de transfert du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Pérennisation des subsides alloués à l'organisation des journées du matrimoine.

INDICATEURS D'EVALUATION
Montant des subsides alloués.

TEMPORALITÉ
Annuel.

ACTION 3.4.13

Entamer une réflexion sur les œuvres d'art dans l'espace public dans une perspective genrée.

DESCRIPTION

Les œuvres d'art présentes dans l'espace public participent à la construction de la mémoire collective et contribuent à façonner les représentations sociales. Or, les figures mises à l'honneur dans l'espace public demeurent majoritairement masculines, tandis que les contributions des femmes* à l'histoire, à la culture, aux sciences ou à la vie sociale restent souvent moins visibles. Lorsque les femmes* sont représentées dans les œuvres d'art, elles le sont également souvent de manière différente des hommes*, à travers des rôles, des postures ou des attributs qui peuvent reproduire certains stéréotypes de genre traditionnels, voire contribuer à leur objectification. Dans ce contexte, il apparaît pertinent d'entamer une réflexion sur les œuvres d'art dans l'espace public sous l'angle du genre. Cette démarche vise à analyser la représentation des femmes* et des hommes* dans le patrimoine artistique urbain, à identifier d'éventuels déséquilibres et à explorer des pistes permettant de valoriser davantage la diversité des parcours et des contributions qui ont marqué l'histoire et l'identité de la Ville.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département de Développement Urbain – UO Aménagements urbains

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif

RESULTAT À ATTEINDRE
Réaliser un diagnostic des œuvres d'art dans l'espace public sous l'angle du genre afin d'identifier d'éventuels déséquilibres et explorer des pistes permettant de valoriser davantage la diversité des parcours et des contributions qui ont marqué l'histoire et l'identité de la Ville.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de diagnostics.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ACTION 3.4.14

Étudier l'impact du genre sur l'utilisation des espaces verts et identifier les facteurs qui influencent leur fréquentation.

DESCRIPTION

Les espaces verts en Ville constituent des lieux essentiels de détente, de rencontre, d'activité physique et de contact avec la nature. Pourtant, leur fréquentation et leurs usages peuvent différer selon le genre. De nombreux facteurs peuvent influencer la fréquentation des espaces verts par les femmes*, tels que le sentiment de sécurité, la visibilité des lieux, leur accessibilité, leur aménagement, leur éclairage, la présence d'équipements adaptés ou encore la possibilité d'y pratiquer des activités répondant à leurs besoins et attentes. Ces différences peuvent également varier selon l'âge, la situation familiale, l'origine sociale ou encore les éventuelles situations de handicap. Étudier l'impact du genre sur l'utilisation des espaces verts permet d'identifier les éventuelles inégalités d'accès, d'occupation ou d'appropriation de ces espaces, ainsi que les facteurs qui les expliquent. Cette action vise à recueillir des données et à analyser les besoins des différents publics afin d'adapter les aménagements et les activités proposées. Elle contribuera à garantir que les espaces verts répondent de manière équitable aux attentes des femmes* et des hommes*, tout en renforçant leur accessibilité, leur attractivité et leur caractère inclusif.

RESPONSABLE PRINCIPAL DU PROJET
Département Espaces Publics & Verts – UO Espaces Verts

ESTIMATION BUDGÉTAIRE
Fonctionnement du département

PARTENAIRES INTERNES
UO Egalité des Chances

PARTENAIRES EXTERNES
Réseau associatif
Bureaux d'étude

RESULTAT À ATTEINDRE
Réalisation d'un diagnostic genré des espaces verts accompagné de recommandations visant à améliorer leur sécurité, leur accessibilité et leur inclusivité.

INDICATEURS D'EVALUATION
Nombre de diagnostics.

TEMPORALITÉ
Fin 2030.

ANNEXES

Évaluation du plan d'action pour l'égalite entre les femmes* et les hommes* 2023-2024

N° ACTION	ACTION	INDICATEURS	RESULTAT A ATTEINDRE	EVALUATION 2023-2024	Département/Entité	Service
1.1.1	Élaborer et déployer des actions de sensibilisation à destination des citoyen·ne·s bruxellois·e·s afin de favoriser la déconstruction des stéréotypes de genre et de renforcer la compréhension des inégalités de genre en adoptant une approche intersectionnelle.	Nombre d'actions ; nombre de personnes impactées	Au moins 2 actions par an	2023: programmation sur 7 jours autour du 08 mars avec 991 participant·es et 4500 visites de la page internet dédiée sur le site de la Ville; 2024: programmation sur 7 jours autour du 08 mars avec 918 participant·es et 6200 visites de la page web.	SERVICES DE LA SECRETAIRE	EGALITE DES CHANCES
1.1.2	Développer des campagnes et activités d'information et de sensibilisation à destination des citoyen·ne·s bruxelloi·se·s afin de promouvoir les masculinités positives.	Nombre d'actions ; nombre de personnes impactées	Au moins 1 action par an	NOUVELLE ACTION	SERVICES DE LA SECRETAIRE	EGALITE DES CHANCES
1.1.3	Déployer des activités pédagogiques de sensibilisation aux stéréotypes et discriminations de genre dans les écoles de la Ville.	Nombre d'actions ; nombre d'élèves impacté·es ; nombre d'écoles participantes	Au moins une action par an dans chaque école francophone de la Ville	Mixed Sport Breaks dans 7 écoles pour 286 élèves ; Ateliers "Sport expérience…" dans 8 écoles pour 883 élèves ; 10 autres évènements ponctuels (projections de film, théâtre e.a.) touchant 1151élèves.	INSTRUCTION PUBLIQUE	ECOLES FRANCOPHONES
1.1.4	Intégrer l'histoire des femmes et leur évincement de l'histoire au sein des cursus des écoles de la Ville.	Nombre d'écoles intégrant l'histoire des femmes et leur évincement de l'histoire dans son cursus de manière permanente ou par le biais d'actions ciblées.	100% des écoles intègrent l'histoire des femmes et leur évincement de l'histoire dans son cursus de manière permanente ou par le biais d'actions ciblées.	NOUVELLE ACTION	INSTRUCTION PUBLIQUE	ECOLES FRANCOPHONES
1.1.5	Déployer des actions d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) dans les écoles de la Ville.	Nombre d'animations EVRAS ; nombre d'élèves impacté·es ; nombre d'écoles participantes	Le nombre d'animations EVRAS dans les écoles de la Ville est, au minimum, maintenu et ce à tous les niveaux d'enseignement	2023: 64 animations pour 2083 élèves ; 2024: 108 animations pour 26.323 élèves d'écoles maternelles, primaires et secondaires	INSTRUCTION PUBLIQUE	ECOLES FRANCOPHONES
1.1.6	Mener chaque année des projets dans toutes les Maisons des Enfants pour sensibiliser les enfants aux stéréotypes et violences de genre.	Nombre d'enfants touchés	100% des enfants fréquentant les maisons des enfants sont sensibilisés.	Les inégalités de genre et déconstruction des stéréotypes/rôles genrés ont été abordés de manière informelle à travers des ateliers culinaires, des ateliers sportifs, les ateliers-débat, le rangement et les tâches ménagères.	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	JEUNESSE
1.1.7	Déployer des activités de sensibilisation aux stéréotypes et discriminations de genre dans les bibliothèques de la Ville.	Nombre de personnes touchées	Au moins 1 action/an dans au moins 2 bibliothèques	14 séances de lecture "Unique en son genre" dans 5 bibiothèques touchant 274 personnes + expo Witches à la bibliothèque Breughel avec +/- 3500 passages	INSTRUCTION PUBLIQUE	BIBLIOTHEQUES
1.1.8	Déployer des activités de sensibilisation en matière de stéréotypes et inégalités de genre à destination des publics des Maisons de quartier.	Nombre de personnes touchées	Minimum 250 personnes par an sont touchées par les activités de sensibilisation	15aine d'activités dans le cadre des SDDF: 2023: 5MDQ ont proposé des activités, 2024: 10 MDQ ont participé. Environ 850 personnes touchées sur la période évaluée	MAISONS DE QUARTIER	/
1.1.9	Déployer des activités de sensibilisation en matière de stéréotypes et inégalités de genre dans le cadre des conférences Cultur'Elles organisées par la Ville.	Nombre d'éditions par an	Au moins 2 éditions de Cultur'Elles ont organisées chaque année	8 éditions cultur'elles + programmation Les Volumineuses aux Vaux Hall + création prix Germaine Van Parys Award	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	CULTURE
1.1.10	Intégrer de manière transversale les enjeux de genre dans la conception, l'organisation et la programmation du Festival de la Solidarité Internationale.	Nombre d'évènement abordant la question de genre ; proportion de femmes* versus hommes* intervenant·es dans le cadre du festival annuel.	Au moins 2 évènements par an abordent la solidarité internationale sous le prisme du genre ; une parité de genre est atteinte parmi les intervenant·es invité·es dans le cadre du Festival annuel.	2023: 4 évènements ; 2024: 6 évènements	SERVICES DE LA SECRETAIRE	SOLIDARITE INTERNATIONALE
1.1.11	Déployer des actions visant spécifiquement à déconstruire les stéréotypes de genre dans le milieu professionnel.	Nombre d'actions	Au moins une action/un projet par an	Aucune action sur la période évaluée	MISSION LOCALE	/
1.1.12	Concevoir et déployer des campagnes d'information et de sensibilisation sur les stéréotypes et inégalités de genre à destination du personnel de la Ville.	Nombre d'actions menées ; nombre de personnes touchées	Au moins 1 action/an	Action annuelle à l'occasion du 08mars	RESSOURCES HUMAINES	SATISFACTION & DIVERSITE
1.1.13	Mener une campagne de sensibilisation des responsables d'unités organisationnelles au sein de l'administration communale afin d'adopter une communication inclusive.	Existence de la campagne ; Taux de RUO sensibilisés	Une campagne comprenant des outils pratiques est créée et diffusée	NOUVELLE ACTION	RESSOURCES HUMAINES	FORMATION
1.1.14	Promouvoir auprès des hommes* au sein du personnel de la Ville le recours aux congés liés à la parentalité et aux dispositifs de réduction du temps de travail.	Proportion d'hommes* bénéficiaires de congés liés à la parentalité et des divers types de dispositifs de réduction du temps de travail.	Atteindre 35 à 40 % d'hommes* parmi les bénéficiaires des congés liés à la parentalité et des dispositifs de réduction du temps de travail.	Entre le 01.01.2023 et le 31.12.2024, 368 femmes* contre 101 hommes* ont bénéficié d'une interruption de carrière partielle ou complète pour congé parental (22% des demandeurs de ce congé étant des hommes*).	RESSOURCES HUMAINES	CARRIERE
1.2.1	Former et outiller le personnel des crèches afin d'identifier, prévenir et déconstruire les stéréotypes et inégalités de genre dans les pratiques professionnelles et éducatives.	Nombre de personnes formées	100% du personnel est formé	Aucune action sur la période évaluée	AFFAIRES CITOYENNES	PETITE ENFANCE

1.2.2	Former les animateur·ice·s des maisons des enfants de la Ville aux stéréotypes et inégalités de genre.	Nombre d'animateur·ices formées	100% des animateur·ices formé·es	Formation de 2 jours « Les stéréotypes autour du genre » dispensée en avril et juin 2023 à l'ensemble du personnel d'animation + 2 1/2 journées pour responsables des maisons: ateliers de partage d'outils et de connaissances + Ensemble des responsables des Maisons des Enfants ont participé à deux ateliers de partage d'outils et de connaissances, s'étalant sur deux demi-journées, organisés en novembre 2023 par le SPRB "Egalité femmes-hommes, Violences liées au genre".	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	JEUNESSE
1.2.3	Former les futur·e·s animateur·ice·s de centres de vacances aux stéréotypes et inégalités de genre.	Nombre d'animateur·ices formées	100% des animateur·ices formé·es	Aucune formation spécifiques à la déconstruction des stéréotypes de genre n'a eu lieu en plus du module portant sur l'accueil de la diversité qui est toujours au programme de la formation. De manière transversale, le sujet est traité dans les différents modules et pendant les sessions de formations.	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	JEUNESSE
1.2.4	Former et outiller les enseignant·es afin d'identifier, prévenir et déconstruire les stéréotypes et inégalités de genre dans les pratiques professionnelles et éducatives.	Nombre d'enseignant·es formé·es	100% des enseignant·es formé·es	Formation précarité menstruelle: 22 personnes ; Formation violences sexuelles (SOS Viol): 41 personnes ; Étude dimension de genre (Haute École FF) → 4 personnes ; Groupes de discussion genre (Institut Arts et Métiers) → 12 personnes	INSTRUCTION PUBLIQUE	ECOLES FRANCOPHONES
1.2.5	Former les animateur·ice·s et assistant·e·s sociaux·lles des Maisons de Quartier à la déconstruction de stéréotypes de genre en offrant des outils adéquats pour animer des activités à destination des publics cibles.	Nombre de personnes formées	Au moins un·e animateur·ice ou assistant·e social·le par maison de quartier formé·e	5 personnes formées par la cellule EDC et Le Monde selon les femmes dans la cadre de la formation de formateur·ices 5D	MAISONS DE QUARTIER	/
1.2.6	Former et outiller les agent·es de police afin d'identifier, prévenir et déconstruire les stéréotypes et inégalités de genre dans leurs pratiques professionnelles.	Nombre de personnes formées	100% des agent·es sont formé·es	Un groupe de travail a été créé en 2024 afin d'élaborer une politique interne relative aux comportements transgressifs en milieu professionnel, incluant notamment les stéréotypes de genre et les violences sexistes et sexuelles (VSS). En 2025, ce plan a été formalisé et diffusé. Les actions de sensibilisation auprès des membres du personnel se poursuivent de manière continue, avec la volonté de renforcer durablement une culture professionnelle respectueuse et inclusive.	POLICE	/
1.2.7	Inclure et maintenir à jour dans le catalogue de formations en ligne destiné au personnel de la Ville des formations relatives à la déconstruction des stéréotypes de genre et à la lutte contre les inégalités de genre.	Existence de la formation en ligne ; Nombre de personnes formées	Le catalogue de formations propose en continu une formation actualisée sur les stéréotypes et les inégalités de genre, accessible à l'ensemble des agent·es.	En 2023, 9 personnes ont suivi le module e-learning "stéréotypes". En 2024, 2 personnes ont suivi le nouveau module "CEASE" et 7 personnes celui autour des stéréotypes de genre.	RESSOURCES HUMAINES	FORMATION
1.2.8	Poursuivre et consolider la politique interne d'inclusion du CPAS à travers l'adoption d'un deuxième plan diversité, en veillant à l'intégration systématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les actions et processus organisationnels.	Existence d'un plan diversité	Une 2ième version du plan diversité est élaboré et mis en oeuvre au sein du CPAS	Premier plan d'action Diversité & Inclusion (octobre 2023 - octobre 2025) a reçu une évaluation positive de la part d'Actiris, ce qui a permis de devenir le premier CPAS de la région de Bruxelles à obtenir le Label Diversité.	CPAS	/
1.2.9	Former le personnel du CPAS de Bruxelles au gender budgeting afin d'intégrer la dimension de genre dans l'analyse budgétaire et l'orientation des dépenses publiques.	Nombre de personnes formées	Au moins 5 personnes de référence formées au gender budgeting.	Aucune action sur la période évaluée	CPAS	/
2.1.1	Soutenir, financièrement, les associations locales qui luttent contre les discriminations et inégalités de genre afin de réduire les VSS.	% de l'enveloppe subside EDC dédié à ce type de projets.	30-35% de l'enveloppe subside du service EDC est dédié à des projets en matière de lutte contre les discrimination et inégalités de genre visant à réduire les VSS	2023 + 2024: 25% de l'enveloppe subside en matière d'égalité des chances a été attribuées à ce type d'associations	SERVICES DE LA SECRETAIRE	EGALITE DES CHANCES
2.1.2	Soutenir des projets de solidarité internationale intégrant ou développant une approche sensible au genre, notamment à travers l'intégration de la dimension de genre dans le règlement de l'appel à projets.	Proportion des subsides alloués aux projets luttant contre les VSS dans les pays du Sud ; intégration de la dimension de genre dans le règlement de l'appel à projet	Enveloppe annuelle de subsides alloués aux projets luttant contre les VSS dans les pays du Sud est maintenue ; la dimension de genre est intégrée dans le règlement d'appel à projet	2023: 8 projets/54.720,3€ ; 2024: 2024: 5 projets/43.003,17€	SERVICES DE LA SECRETAIRE	SOLIDARITE INTERNATIONALE
2.1.3	Déployer des mesures concrètes d'accès aux protections menstruelles afin de lutter contre la précarité menstruelle auprès de publics adultes vulnérables.	Nombre de bénéficiaires	Environ 1250 bénéficiaires par an	NOUVELLE ACTION	INSTRUCTION PUBLIQUE	ECOLES NEERLANDOPHONES

2.1.4	Déployer une campagne au sein des établissements HoReCa visant à installer des affiches de sensibilisation au harcèlement dans les espaces sanitaires.	Nombre d'établissements adhérents à la campagne de diffusion	Au moins 50 établissements diffusent la campagne d'affiches dans ses espaces sanitaires	NOUVELLE ACTION	REGIE FONCIERE & AFFAIRES ECONOMIQUES	AFFAIRES ECONOMIQUES
2.2.1	Élaborer et déployer des actions de sensibilisation et d'information à destination des citoyen·ne·s bruxellois·e·s visant à lutter contre les VSS.	Nombre d'actions ; existence d'une brochure multilingue	Au moins 1 action d'information ou sensibilisation par an ; Création d'une brochure multilingue	2023: pièce de théâtre "#BalanceTonOlympe" ; 2024: lancement campagne « Arrête de banaliser. Passe à la 5D ! »	SERVICES DE LA SECRETAIRE	EGALITE DES CHANCES
2.2.2	Diffuser dans les salles d'attentes du CPAS des outils de communication visant à informer et outiller les bénéficiaires des services d'action sociale en matière de violences conjugales.	Nombre d'outils mis à disposition des publics du CPAS	Diffusion d'au moins un outil d'information en permanence	Des capsules de sensibilisation crées par le service de l'égalité des chances sont diffusées dans les salles d'attentes	CPAS	/
2.2.3	Mettre en œuvre des actions de communication interne en soutien au projet LVA (Lawyers Victims Assistance), afin d'informer et de sensibiliser les agent·es de police sur l'existence, les objectifs et les modalités de recours à ce dispositif d'assistance aux victimes.	Nombre d'actions et de supports de communication.	Informations diffusées dans l'ensemble des bureaux de police sur le territoire	NOUVELLE ACTION	POLICE	/
2.3.1	Adapter les dispositifs d'accueil dans les commissariats de police afin de permettre une prise en charge plus adaptée de victimes de violences sexuelles.	Nombre de dispositifs adaptés	100% des dispositifs adaptés; présence continue du chien de confidence au commissariat central	7 locaux aménagés, arrivé du chien de confidence Lucky	POLICE	/
2.3.2	Identifier, mobiliser et mettre à disposition des logements sécurisés et adaptés pour l'hébergement d'urgence des femmes* victimes de violences conjugales.	Existence d'un accord de collaboration avec une association qui accompagne des femmes* victimes de violences conjugales.	Mise en place d'une collaboration concrète avec une association qui accompagne ce public.	1 unité de logement a été mis à disposition du public cible à travers une collaboration avec l'asbl Chèvrefeuille. 1 bénéficiaires a pu y être logée.	REGIE FONCIERE & AFFAIRES ECONOMIQUES	REGIE FONCIERE
2.3.3	Ancrer de manière visible et durable les « safer spaces » dans les lieux du réseau culturel néerlandophone sur le territoire de la Ville.	Nombre de lieux culturels dotés d'une politique de « safer space » formalisée.	100% des lieux culturels néerlandophones dispose d'une politique de « safer space »	NOUVELLE ACTION	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	CULTURE
2.3.4	Monitorer le nombre de cas de harcèlement et violence sexiste rapportés au sein du personnel communal.	Nombre d'entretiens informels et de déclarations, ventilés entre harcèlement et violences sexistes ; Nombre de situations distinctes rapportées (données agrégées et anonymisées)	Monitoring existant	2023: 11 entretiens informels (7 dossiers) ont été menés dans le cadre de cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Aucune déclaration de faits de violence sexiste par des tiers n'a été enregistrée. 2024: le SICPPT a enregistrés 13 entretiens informels (5 dossiers) dans le cadre de cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Aucune déclaration de faits de violence sexiste par des tiers n'a été enregistrée.	RESSOURCES HUMAINES	ASPECTS PYSCHOSOCIAUX
2.3.5	Renforcer la présence de CARE Teams lors des évènements festifs.	Nombre d'évènements festifs organisés par des opérateurs externes sur le territoire de la Ville prévoyant une CARE Team	Présence renforcée de CARE teams lors des évènements festifs organisés sur le territoire de la Ville.	Création et formation d'une CARE TEAM en 2023. En 2023, elle a efectué 30mission auprès de 20 structures partenaires. En 2024, 86 missions auprès de 21 structures différentes.	SERVICES DE LA SECRETAIRE	TRANQUILITE PUBLIQUE ET EVENEMENTS
2.3.6	Déployer des dispositifs de prévention et de prise en charge des VSS lors des grands évènements organisés par la Ville dans l'espace publique.	Nombre d'évènements incluant un dispositif de prise en charge de victimes de VSS	Mise en place d'un dispositif de prise en charge de victimes de VSS sur 100% des évènements organisés dans l'espace public	2023: installation des bâches de la camapgne "NON c'est NON" sur les évènements ; 2024: création d'une safer zone lors du TD des étudiant·es ULB / safer zone lors de la FFWB / Déploiment d'un protocole + safer zone lors du jour d'ouverture + 1 weekend + formations d'une 20aine de stewards aux 5D sur PDH	BRUSSELS MAJOR EVENTS	/
2.3.7	Déployer un réseau de "commerces refuges" (safe places) sur le territoire de la Ville.	Nombre de commerces partenaires formés	1 à 2 nouveaux commerces par an adhèrent au projet et sont formés dans ce cadre	NOUVELLE ACTION	REGIE FONCIERE & AFFAIRES ECONOMIQUES	AFFAIRES ECONOMIQUES
2.3.8	Organiser une journée à destination des agentes de police afin de recueillir leurs expériences en tant que femmes* dans la zone de police afin d'identifier certains besoins et afin d'identifier les actions de soutien nécessaires.	Nombre de participantes ; nombre de recommandations ou pistes d'actions identifiés à l'issue de la journée.	Un espace de parole sécurisé est instauré afin de favoriser l'expression du vécu, des expériences et des préoccupations des agentes au sein de la zone de police.	NOUVELLE ACTION	POLICE	/
2.3.9	Formaliser, via un protocole de collaboration, le déplacement des agent·es de la cellule EVA vers les services sociaux partenaires afin de faciliter le dépôt de plainte des victimes de violences sexistes et sexuelles dans leur lieu de prise en charge.	Nombre de plainte récoltées ; nombre de structures partenaires	Un mécanisme formalisé de recueil des plaintes au sein des structures partenaires est mis en place afin de faciliter l'accès au dépôt de plainte pour les victimes de VSS et d'améliorer leur prise en charge.	NOUVELLE ACTION	POLICE	/
2.3.10	Développer des partenariats avec des associations accompagnant des femmes* victimes de violences conjugales et les familles monoparentales afin d'accroître l'offre de logements adaptés à leurs besoins.	Nombre de bénéficiaires relogées par le biais de partenariats.	4 logements attribués au (re-) logement de femmes* victimes de violences conjugales et/ou en situation de monoparentalité.	1 unité de logement a été mis à disposition du public cible à travers une collaboration avec l'asbl Chèvrefeuille. 1 bénéficiaires a pu y être logée.	REGIE FONCIERE & AFFAIRES ECONOMIQUES	REGIE FONCIERE

2.4.1	Former et outiller les agent·e·s de police afin de renforcer l'identification, la prise en charge et l'orientation adéquate des situations de VSS.	Nombre d' inspecteur·ices moeurs formé·es	Nombre constant d'inspecteur·ices moeurs formé·es	51 inspecteurs et inspectrices mœurs formé·e·s à la prise en charge des victimes de violences sexuelles nottament au sein du CPVS. Les personnes formées proviennent tant de la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles que des autres zones bruxelloises.	POLICE	/
2.4.2	Former et outiller les agent·e·s de police afin d'améliorer l'accueil, la prise en charge et l'orientation des femmes* victimes de violences conjugales.	Nombre d'agent·es formé·es	Minimum 100 agent·es formé·es par an	336 agent·es formé·es dans le cadre du projet MAYA. Par ailleurs, la formation interne existante est maintenue. Celle-ci aborde les effets psychosociaux des violences intrafamiliales ainsi que les procédures internes (rédaction des procès-verbaux, constitution du dossier, etc.), et comprend un volet spécifique consacré à la prise en charge des victimes.	POLICE	/
2.4.3	Former et outiller les agent·e·s de police à la prise en charge des auteurs de violences conjugales.	Nombre d'agent·es formé·es	Minimum 50 agent·es formé·es par an	210 agent·es formé·es dans le cadre du projet MAYA.	POLICE	/
2.4.4	Former et outiller les médiateur·ice·s locaux·les et sociaux·les ainsi que les juristes de l'asbl Bravvo afin d'améliorer l'accueil, la prise en charge et l'orientation des victimes de VSS.	Nombre de personnes formé·es	100% du personnel formé	100% de l'équipe formée aux 5D ou les violences de genre sont abordées	BRAVVO	/
2.4.5	Former et outiller les assistant·e·s et travailleur·se·s sociaux·lles au CPAS de Bruxelles afin d'améliorer l'accueil, la prise en charge et l'orientation des victimes de VSS.	Nombre d'AS/TS formé·es	Minimum 50 AS/TS formé·es par an	228 travailleur·ses sociaux·lles formé·es dans le cadre du projet MAYA	CPAS	/
2.4.6	Former le personnel du CPAS en tant que "Témoin actif·ve" face au harcèlement sexiste en espace public.	Nombre de personnes formées	Au moins un atelier de formation est organisé dans chaque service ou département ayant identifié des comportements déplacés sur le lieu du travail (cfr. Sur base des retours récoltés dans le cadre du Baromètre annuelle sur le bien-être au travail).	Action mise en place à partir de 2025	CPAS	/
2.4.7	Former et outiller les accompagnateur·ice·s sociaux.les, les formateur·ice·s, la psychologue et la juriste du BAPA BXL aux VSS dont la violence conjugale, le trafic sexuel et les mutilations génitales.	Nombre de personnes formées	100% du personnel formé aux différentes formes de VSS	100% du personnel formé aux VC via module de formation dévelopé en interne par psy & juriste. Pas d'autres formations en matière de VSS sur la période évaluée	BAPA	/
2.4.8	Former, sensibiliser et outiller le management et les personnes de confiance à la Ville en matière de harcèlement et de violences sexistes au travail.	Taux de managers formé·es ; Taux de personnes de confiance formées ; Nombre d'actions de sensibilisation réalisées par année ; Existence d'un module sur Brucity.Academy.	100 % des managers et personnes de confiance formé·es ; au moins une action de sensibilisation par an ; un module de sensibilisation sur la Brucity.Academy disponible à l'ensemble du personnel.	L'ensemble des personnes de confiance ont été formées par le biais des formations organisées par le réseau CEASE. Un module de formation, à l'instar de la formation CEASE, a été intégrée sur la plateforme Brucity.academy	RESSOURCES HUMAINES	FORMATION
2.4.9	Former les éducateur·ices de rue et les nouveaux·lles gardien·ne·s de la paix de l'asbl Bravvo pour lutter contre la problématique de harcèlement de rue.	Nombre de GDP(N) et éducateur·ices de rue formé·es	100% des GDP(N) et des éducateur·ices de rue formé·es	251 GDP(N) et Bruciteam + 42 collaborateur·ices de l'axe jeunesse Bravvo ont participé à la formation "5D - témoin actif" en 2024.	BRAVVO	/
2.4.10	Former et outiller les agent·e·s de police afin d'identifier et d'améliorer l'accueil, la prise en charge et l'orientation des femmes* victimes de harcèlement sexiste dans l'espace public.	Nombre de personnes formé·es	100% des agent·es formé·es	1600 agent·es formé·es dans le cadre de l'action "5 minutes dans ma peau" en novembre 2024	POLICE	/
2.4.11	Former les établissements festifs sur le territoire de la Ville à la prévention, aux premiers bons gestes et aux relais des VSS.	Nombre de lieux festifs formés	100% des lieux festifs sur le territoire de la Ville formés	80% des membres BBNF formés par BBNF ou autres structures (Plan Sacha etc.). 2023: 10 établissements formés à la mise en place d'un protocole d'accueil des victimes de VSS développé par BBNF + création d'une boîte à outils mis à disposition des membres de BBNF reprenant des supports de communication et des fiches mémo pour lutter contre les VSS ; 2024: 7 établissements du réseau BBNF + 8 organisations hors réseau BBNF (dont le BME)	SERVICES DE LA SECRETAIRE	TRANQUILITE PUBLIQUE ET EVENEMENTS
2.4.12	Former le personnel des Maisons de Quartier à la prévention et à la prise en charge du harcèlement sexiste au travail.	Nombre et/ou pourcentage de membres du personnel formés.	100% du personnel formé	Aucune action sur la période évaluée	MAISONS DE QUARTIER	/

3.1.1	Veiller à la parité de genre au sein des différents conseils consultatifs de la Ville.	Nombre de femmes* versus hommes*	La parité de genre est atteinte dans l'ensemble des conseils et réseaux	En date du 31.12.2024, les Conseils Consultatifs n'ont pas été renouvelés. Ils seront renouvelés dans le courant de 2025. Seule la composition du Conseil Consultatif pour la Solidarité Internationale n'est pas impactée par les renouvellements du Collège/Conseil communal. En date du 31.12.2024, il était constitué de 40 femmes* et 40 hommes* (membres et suppléant·es confondus).	TRANSVERSAL	TRANSVERSAL
3.1.2	Garantir le respect de la parité de genre au sein des différentes instances de participation citoyenne.	Nombre de femmes* versus hommes* dans les différents organes de consultations citoyenne	Parité de genre atteinte dans les différents organes de consultations citoyenne	Rencontres publiques suspendues sur 2023-2024. Pas accès aux données de genre des utilisateur·ices de la plateforme citoyenne.	SERVICES DE LA SECRETAIRE	PARTICIPATION
3.1.3	Assurer une répartition équitable du temps de parole lors de rencontres publiques en désignant des observateur·ices chargé·es de suivre les prises de parole et les idées exprimées.	Nombre de dispositifs mis en place	Temps de parole distribué équitablement entre femmes* et hommes*	NOUVELLE ACTION	SERVICES DE LA SECRETAIRE	PARTICIPATION
3.1.4	Généraliser des modalités de participation citoyenne inclusives, combinant des dispositifs de garderie et des créneaux variés (journée, soirée, week-end), afin de faciliter la participation, en particulier des parents solos.	Nombre de dispositifs de garderies ; diversité des créneaux	Un dispositif de garderie est prévu à l'ensemble des rencontres en weekend ou en fin de journée.	NOUVELLE ACTION	SERVICES DE LA SECRETAIRE	PARTICIPATION
3.2.1	Déployer des actions concrètes pour faciliter l'insertion socio-professionnelle des femmes* primo-arrivantes.	Nombre de bénéficiaires accompagnées	Minimim 150 bénéficiaires accompagnées par an	En 2024: 15 femmes ont participé aux tables de conversation (62 tables organisées) ; 24 femmes ont participé aux 2 modules de formation d'initiation au numérique et à l'utilisation des tablettes numériques ; 186 femmes ont participé aux séances de coaching collectif sur les codes comportementaux dans le milieu professionnel. Pas de données pour 2023.	BAPA	/
3.2.2	Accompagner les femmes* survivantes de violences conjugales vers l'emploi.	Nombre de femmes* accompagnées ; nombre de sorties positives	Minimum 15 bénéficiaires accompagnées annuellement ; Minimum 10 sorties positives (défini comme étant le suivi de l'intégralité du programme d'accompagnement)	2023-2024: 15 femmes accompagnées dans le cadre du projet "nouveaux départs"	CENTRALE DE L'EMPLOI & MISSION LOCALE	/
3.2.3	Renforcer les connaissances informatiques des femmes* dans l'optique, entre autre, d'accroitre leurs compétences professionnelles.	Nombre de personnes formées	Minimum 15 bénéficiaires formées par an	En 2023-24, 5 bénéficiaires du projet "Nouveaux Départs" ont suivi les modules informatiques. En parallèle, le projet "Local Digidesk" qui résulte d'une collaboration entre Tracé Brussel, la Maison de l'Emploi de Bruxelles, Maks vzw et pour lequel la Centrale met à disposition son Espace Public Numérique, a permis d'accueillir une dizaine de femmes dans des ateliers thématiques sur l'utilisation d'outils numériques (premiers pas sur smartphone, applications de base, sécurité, IA, faire son CV sur CANVA, ...).	CENTRALE DE L'EMPLOI & MISSION LOCALE	/
3.2.4	Renforcer les compétences d'acteur·ice·s locaux·les travaillant avec des publics principalement féminins en matière d'insertion socio-professionnelle (ISP).	Nombre d'associations touchées annuellement ; Nombre de professionnels touchés par an.	Minimum 5 associations de terrain accompagnées annuellement ; Minimum 20 professionnels formés annuellement	En 2024, deux sessions de formation REF ont été organisées, ce qui a permis de toucher 21 travailleur·euses réparti·es dans 9 associations de terrain.	CENTRALE DE L'EMPLOI	/
3.2.5	Augmenter progressivement le nombre d'agent·e·s dans les métiers non-traditionnels au sein des services de la Ville.	Nombre de femmes/hommes dans les métiers concernés; nombre d'action mises en œuvre pour renforcer la mixité dans ces fonctions	Augmentation progressive des genres sous-représentés dans les services concernés	La Ville s'est dotée d'un plan d'action Employer Branding, repris dans son plan diversité. La diversité et en particulier des femmes* dans des métiers dis « masculins » en est un objectif. Des vidéocapsules autour de ces métiers ont été diffusés sur les réseaux sociaux et le site de la Ville. + rencontre de femmes occupant des fonctions dites masculines afin de partager leurs expériences à l'occasion du 08.03.2024	RESSOURCES HUMAINES	RECRUTEMENT & MOBILITE
3.2.6	Promouvoir la mixité et la diversité au sein du personnel de l'asbl Bravvo.	Nombre de femmes versus hommes employé·es par l'asbl ; Type de problématique bloquante identifiée et réglée.	Augmentation progressive du nombre de femmes* employées au sein de l'asbl	2023: 88 femmes sur 310 2024: 85 femmes sur 302	BRAVVO	/
3.2.7	Aménager les unités destinées aux équipes des espaces verts afin de garantir des infrastructures adaptées et séparées pour les femmes*.	Nombre d'unités inclusifs	100% des unités sont aménagés de manière inclusive	NOUVELLE ACTION	ESPACES PUBLICS & VERTS	PROPRETE PUBLIQUE

3.2.8	Maintenir une représentation équilibrée des genres aux postes d'encadrement (A4 et +) au sein du personnel de la Ville.	Taux de femmes* et d'hommes* occupant les postes d'encadrement, globalement et par niveau (A4 et +)	Maintenir une représentation globalement équilibrée des femmes* et des hommes* dans les postes d'encadrement (A4 et +)	En date du 31.12.2024, 77 femmes* occupaient des postes A4 et + contre 84 hommes* soit 48% de femmes*.	RESSOURCES HUMAINES	RECRUTEMENT & MOBILITE
3.2.9	Faciliter l'accueil d'enfants issus de familles monoparentales dans les milieux d'accueil francophones de la Ville.	Taux de réponses positives	Augmentation progressive du taux de réponse positive	Pour une date d'entrée désirée en 2023, 1296 demandes avec un taux de satisfaction de 61% (786 réponses positives). Parmi ces demandes, 277 familles monoparentales, soit 21,4% des demandes, avec un taux de satisfaction de 58% (161 réponses positives). Pour une date d'entrée désirée en 2024, 1498 demandes avec un taux de satisfaction de 58% (867 réponses positives). Parmi ces demandes, 368 familles monoparentales, soit 24,6% des demandes, avec un taux de satisfaction de 56% (205 réponses positives).	AFFAIRES CITOYENNES	PETITE ENFANCE
3.2.10	Créer un projet de garderie solidaire pour les familles monoparentales en collaboration avec les maisons de quartier.	Nombre de bénéficiaires	Au moins 30 bénéficiaires par an bénéficient de l'offre de gardes solidaires	NOUVELLE ACTION	SERVICES DE LA SECRETAIRE	EGALITE DES CHANCES
3.2.11	Renforcer le soutien aux familles monoparentales par la mise à disposition d'un service gratuit de babysitting à domicile.	Nombre de bénéficiaires	Permettre aux parents solos de dégager du temps pour leurs démarches personnelles, professionnelles ou de bien-être grâce à un service gratuit de garde d'enfants, contribuant ainsi à réduire les inégalités de genre et à améliorer leur qualité de vie.	Le dispositif de chèques/heures de baby-sitting gratuits pour les familles monoparentales de la Ville de Bruxelles et du CPAS de la Ville de Bruxelles a été lancé en septembre 2024. Il s'agit d'un partenariat avec l'ASBL Jeunesse à Bruxelles. Chiffres disponibles à partir de 2025.	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	JEUNESSE
3.2.12	Dégenrer les filières, les espaces et les activités dans les écoles de la Ville.	Nombre d'actions visant à dégenrer les espaces ; Nombre d'actions visant à dégenrer les activités scolaires ou filières	Au moins une action par an dans chaque école ou transversale visant à dégenrer les espaces, les activités ou filières.	NOUVELLE ACTION	INSTRUCTION PUBLIQUE	ECOLES FRANCOPHONES
3.2.13	Soutenir l'entrepreneuriat féminin en lançant un appel à projets destiné aux femmes entrepreneuses ainsi qu'aux associations engagées dans la promotion de l'entrepreneuriat au féminin.	Montant des subsides alloués	Au moins un appel à projet d'ici 2030	NOUVELLE ACTION	REGIE FONCIERE & AFFAIRES ECONOMIQUES	AFFAIRES ECONOMIQUES
3.2.14	Réaliser un diagnostic de la situation des femmes au sein du service Propreté publique afin d'identifier leurs besoins spécifiques, les obstacles rencontrés dans l'exercice de leurs fonctions et les leviers d'amélioration en matière d'égalité professionnelle et d'inclusion.	Existence du diagnostic	Un diagnostic est réalisé	NOUVELLE ACTION	ESPACES PUBLICS & VERTS	PROPRETE PUBLIQUE
3.2.15	Proposer des ateliers destinés aux femmes au sein du Cityfab 1 afin de favoriser leur accès aux outils numériques, à la fabrication numérique et aux technologies innovantes.	Nombre de bénéficiaires	Au moins 50 bénéficiares d'ici 2030	NOUVELLE ACTION	I-City	/
3.2.16	Développer des actions de sensibilisation et d'information relatives à la ménopause afin d'intégrer les enjeux liés à la santé des femmes dans la politique de bien-être du CPAS.	Nombre d'actions	Au moins une action d'ici 2030	NOUVELLE ACTION	CPAS	/
3.2.17	Faciliter l'accès des familles monoparentales aux informations utiles, aux droits et aux services existants, tout en favorisant le développement de réseaux d'entraide et de soutien entre parents.	Nombre d'outils ou actions; nombre de bénéficiaires	Au moins une action ou un outil d'information développé chaque année.	Une première édition de la journée "Parents solo mais pas seul" a été organisée au Brucity en 2023. Cette initiative a été réitérée en 2024. Chaque édition a accueilli +/- 250 bénéficiaires	SERVICES DE LA SECRETAIRE	EGALITE DES CHANCES
3.2.18	Assurer un accompagnement intégré des mamans solo bénéficiaires du CPAS visant à lutter contre l'isolement et à renforcer leur pouvoir d'agir.	Nombre de mères solo accompagnées	minimum 150 mamans par an	170 femmes* accompagnées dans le cadre du projet MIRIAM sur la période évaluée	CPAS	/
3.3.1	Mettre en œuvre des actions visant à garantir une mixité de genre au sein du public des maisons des enfants.	Nombre de filles* versus garçons* inscrit·es dans chaque maison des enfants	Fréquentation paritaire (filles*/garçons*) au sein de chaque maison des enfants	2023: 49% filles* ; 2024: 48% filles*	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	JEUNESSE
3.3.2	Veiller à la mixité de genres dans les centres de jeunes.	Nombre d'ateliers de citoyenneté ou autre actions de sensibilisation consacrés à la lutte contre le sexisme ; Nombre de filles* et garçons* inscrit·es dans les diverses activités proposées.	Parité dans toutes les activités proposées par les centres et maison de jeunes.	46 % filles* inscritent. Depuis 2023, l'analyse repose sur la fréquentation quotidienne, offrant une vision plus précise que les seules inscriptions. La participation des filles est : Élevée dans les ateliers créatifs (60 %); Correcte en soutien scolaire (40 %); Les camps internationaux et les conseils de jeunes montrent une mixité plus faible (environ 30 % de filles pour ces derniers). Les ateliers sportifs restent peu inclusifs (10 % de filles), à l'exception du projet plongée avec 40 % de filles inscrites.	BRAVVO	/
3.3.3	Ajuster les critères, la communication et le suivi de l'aide financière au sport afin d'assurer une répartition paritaire des bénéficiaires filles* et garçons*.	Nombre de filles* versus garçons* bénéficiant de l'aide au sport	Répartition paritaire des aides au sport	35,45% des chèques d'aide au sport octroyés aux filles*	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	SPORT

3.3.4	Mettre en place des actions visant à garantir un usage paritaire des infrastructures sportives municipales intérieures.	Nombre de filles*/femmes* fréquentant les infrastructures sportives internes de la Ville annuellement	Augmentation progressive de l'utilisation des infrastructures par les filles*/femmes*	Pas de chiffres disponibles pour la période évaluée	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	SPORT
3.3.5	Mettre en place des actions visant à garantir un usage paritaire des infrastructures sportives extérieures en accès libre.	Nombre de filles*/femmes* versus garçons*/hommes* occupant les infrastructures	Augmentation progressive de l'usage des infrastructures par les filles*/femmes*	Le projet du Nouveau Marché aux Grains est pionnier à Bruxelles, car il intègre la question du genre dès le début du réaménagement. Grâce à une large participation des habitants et usagers, un constat clair est apparu : un sentiment d'insécurité, surtout chez les femmes, et une occupation majoritairement masculine — jusqu'à 100 % le soir. Nous avons conservé les éléments forts, comme le terrain de basket, mais en l'adaptant pour encourager des usages plus mixtes, avec un tracé plus informel et un panier supplémentaire. Nous avons aussi repensé le mobilier pour favoriser la convivialité et le partage.	ESPACES PUBLICS & VERTS	ESPACES VERTS
3.3.6	Adapter les modalités d'inscription, de communication et d'organisation des vacances sportives afin d'assurer une participation paritaire filles* et garçons*.	Nombre de filles* versus garçons* inscrites, par tranche d'âge, aux vacances sportives	Augmentation progressive de la participation des filles* dans toutes les tranches d'âge	En 2023-2024, 30% des participant·es aux vacances sportives étaient des filles* versus 70% de garçons*	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	SPORT
3.3.7	Accueillir de manière équilibrée des clubs sportifs féminins, mixtes et masculins dans les infrastructures sportives de la Ville.	Nombre de clubs exclusivement féminins versus exclusivement masculins occupant les infrastructures de la Ville	Parité des clubs exclusivement féminins versus exclusivement masculins occupant les infrastructures de la Ville	4.7% de clubs exclusivement féminins vs 14,7% de clubs exclusivement masculins vs 80.5% clubs mixtes	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	SPORT
3.3.8	Soutenir financièrement, les clubs sportifs féminins et mixtes.	Montants de subsides alloués aux clubs exclusivement féminins versus exclusivement masculins versus mixtes	Répartition équilibrée des subsides entre clubs exclusivement masculins et clubs féminins ou mixtes.	56.380,00€ de subsides alloués à des clubs féminins + 668.680,00€ à des clubs mixtes sur la période évaluée	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	SPORT
3.3.9	Promouvoir le sport et la culture pour les femmes* à travers de sorties sportives et culturelles avec les femmes* fréquentant les Maisons de Quartier.	Nombre de femmes* inscrites	Minimum 4000 femmes* inscrites annuellement aux activités sportives organisées par les MDQ	4439 participantes au divers activités (Zumba, gym douce, danse country, danse folk, Qi Jong, piscine, mise en selle) sur la période évaluée	MAISONS DE QUARTIER	/
3.3.10	Organiser des activités et espaces de parole exclusivement pour les femmes* primo-arrivantes.	Nombre de bénéficiaires accompagnées	Minimum 75 femmes* bénéficiares par an	4 activités touchant 316 femmes*: ateliers de paroles abordant des sujets tels que les droits des femmes*et les violences genrées : 20 femmes* ; séances de consultation psychologique : 35 femmes* ; formations sur les titres de séjour et le code de nationalité : 56 femmes*; animations en matière de santé mentale et de bien-être psychique en 6 langues différentes): 205 femmes*	BAPA	/
3.3.11	Mettre en place un suivi sociojuridique adapté aux besoins des femmes* primo -arrivantes.	Nombre de femmes* primo-arrivantes accompagnées	Minimum 75 femmes* primo-arrivantes accompagnées annuellement	2024: 87 bénéficiaires ; Pas de chiffres pour 2023.	BAPA	/
3.3.12	Mettre en oeuvre la charte Egalité des Genres dans la culture, élaborée principalement avec les lieux culturels soutenus structurellement par la Ville (hors musées), ayant pour objectif d'engager les lieux culturels à développer différents axes de bonnes pratiques en matière de genre.	Nombre de lieux adhérents ; Nombre d'actions de sensibilisation, d'information ou d'accompagnement organisées autour de la Charte.	Soutenir les lieux culturels adhérents dans le développement de pratiques favorisant l'égalité notamment à travers au moins une action par an de sensibilisation, d'information ou d'accompagnement.	14 lieux adhérents, 1 formation à destination du personnel de la Centrale et des Musées de la Ville	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	CULTURE
3.3.13	Viser la parité de genre au niveau de toutes les manifestations culturelles dans les lieux culturels principaux et l'espace public de la Ville.	Nombre d'artistes femmes* vs hommes* vs non-binaire	50 % de femmes artistes* programmées dans les principaux lieux culturels de la Ville ; Représentation paritaire des artistes dont les fresques composent le parcours Street Art	En 2023: 51,51 % des artistes programmées étaient des femmes* ; En 2024 il s'agissait de 56.11% de femmes*; Afin de renforcer la parité au sein du PARCOURS Street Art, une majorité d'artistes femmes* a été programmée. En 2023, 22 des 32 artistes invité·es étaient des femmes*. Plusieurs projets ont mis en lumière la place des femmes* dans l'espace public et les violences sexistes. En 2024, un podcast consacré aux fresques réalisées par des femmes* et à la question du genre dans l'espace public a été lancé.	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	CULTURE

3.3.14	Soutenir les initiatives favorisant une représentation plus équilibrée des femmes* et des minorités de genre dans le secteur culturel.	Montant octroyé aux asbl	Des subsides sont alloués à des associations qui œuvrent pour une meilleure représentation des femmes* et des minorités de genre dans le secteur culturel.	NOUVELLE ACTION	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	CULTURE
3.3.15	Augmenter le nombre de fresques au sein du parcours BD de la Ville issues d'autrices.	Nombre de fresques réalisées par des artistes femmes* versus hommes*	Augmentation progressive des artistes dont des fresques sont intégrées dans le parcours BD	Fin 2024, 22% des fresques du parcours BD ont été réalisées par des femmes*	DEVELOPPEMENT URBAIN	RENOVATION URBAINE
3.3.16	Installer des distributeurs gratuits de protections menstruelles dans les lieux culturels et renforcer les compétences du personnel en matière de précarité menstruelle et d'orientation des publics concernés.	Nombre de lieux ayant un dispositif installé ; nombre de personnes formées	Des dispositifs dans 100% des lieux culturels de 1ière couronne d'ici fin 2030 ; 1 personne min par lieux formée	NOUVELLE ACTION	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	CULTURE
3.3.17	Veiller à l'intégration systématique de la dimension de genre dans les actions découlant de la Charte Seniors de la Ville, afin de garantir une réponse adaptée aux besoins différenciés des femmes* et des hommes* seniors.	Nombre de mesures spécifiques pour les femmes* senior dans le plan d'action du service	Analyse genrée de la charte senior effectuée decoulant en actions concrètes reprises dans le plan d'action du service	NOUVELLE ACTION	AFFAIRES CITOYENNES	/
3.3.18	Favoriser les activités sportives en extérieur pour les femmes* afin de leurs permettre de se réapproprier l'espace public	Nombre d'actions visant à favoriser l'activité sportives par les femmes* dans les infrastructures extérieures	Au moins une action par an est organisée pour favoriser la pratique de sport par les filles* et les femmes* dans l'espace public.	NOUVELLE ACTION	CULTURE, JEUNESSE & SPORT	SPORT
3.4.1	Identifier des lieux publics adaptés à l'installation de bancs d'allaitement et tester ce dispositif à travers un projet-pilote visant à améliorer l'accueil des parents et des jeunes enfants dans l'espace public.	Nombre de bancs installés et testés	La faisabilité de l'installation de bancs d'allaitement dans l'espace public est évaluée et un projet-pilote est mis en œuvre dans 2 à 3 lieux identifiés comme pertinents.	Aucune avancée - action reformulée	SERVICES DE LA SECRETAIRE	EGALITE DES CHANCES
3.4.2	Étendre le réseau des toilettes accueillantes sur le territoire de la Ville.	Nombre d'établissements partenaires	Elargissement du réseau des « toilettes accueillantes » auprès des d'établissements Horeca	Réseau de toilettes accueillantes crée en 2023 dans le cadre du "Plan Toilettes". Recceuil de données à partir de 2026.	ESPACES PUBLICS & VERTS	PROPRETE PUBLIQUE
3.4.3	Développer un réseau d'infrastructures adaptées à l'accueil des personnes qui allaitent sur le territoire de la Ville en collaboration avec les établissements Horeca.	Nombre d'établissements partenaires	Un réseau d'établissements Horeca partenaires équipés d'infrastructures adaptées pour les personnes qui allaitent est créé	NOUVELLE ACTION	REGIE FONCIERE & AFFAIRES ECONOMIQUES	AFFAIRES ECONOMIQUES
3.4.4	Intégrer systématiquement la dimension de genre dans les diagnostics et fiches projets des programmes de rénovation urbaine, en garantissant sa mise en œuvre dans les projets d'aménagement et socio-économiques, au moyen d'un outil simple et efficace développé et déployé en interne.	Existence de l'outil, nombre de diagnostics et fiches projets intégrant la dimension EFH	Développement d'un outil avec Architecture qui dégenre ; intégration de la dimension de genre dans 100% des fiches projets et diagnostics	Des analyses genrées ont déjà été intégrées dans les récents processus participatifs liés à la rénovation urbaine : CQD Versailles, CACI Querelle et Parcours BD. Actuellement, dans le cadre de l'aménagement des espaces publics de la plaine de la Querelle, une attention particulière est portée à garantir une utilisation mixte de l'espace entre les genres.	DEVELOPPEMENT URBAIN	RENOVATION URBAINE
3.4.5	Former les agent·es des équipes du département du Développement urbain à une approche inclusive et sensible au genre des projets de (ré)aménagement de l'espace public dans le cadre des projets issus de la rénovation urbaine.	Nombre d'agent·es formé·es	Augmentation progressive du nombre d'agent·es formé·es*	4 personnes formées dans le cadre de la formation francophone « Marches Sensibles », organisée les 26 septembre et 3 octobre 2023 et la formation néerlandophone « Gender & Stad ».	DEVELOPPEMENT URBAIN	RENOVATION URBAINE
3.4.6	Augmenter le nombre de places, parcs, infrastructures urbaines et rues portant le nom de femmes* illustres.	Nombre de des places, parcs, infrastructures urbaines et rues portant le nom de femmes* illustres	Augmentation progressive des places, parcs, infrastructures urbaines et rues portant le nom de femmes* illustres	En 2023, une rue a été baptisé à l'honneur de Eunice Osayande. En 2024, 2 rues ont été baptisées à l'honneur de Isala Van Diest et Jeanne De Schouwer respectivement sur le site de Tour&Taxis et à Haren.	DEVELOPPEMENT URBAIN	TOPOGRAPHIE & EXPERTISE
3.4.7	Intégrer systématiquement des critères d'inclusivité et d'égalité de genre dans tout projet d'aménagement ou de réaménagement des bâtiments publics de la Ville de Bruxelles.	Pourcentage de projets de bâtiments publics intégrant explicitement des critères d'inclusivité et d'égalité de genre dans leur cahier des charges, leur conception ou leur évaluation	Intégration des critères d'inclusivité et d'égalité de genre dans au moins 50 % des projets d'aménagement et de réaménagement des bâtiments publics	NOUVELLE ACTION	PATRIMOINE PUBLIC	TRAVAUX OPP
3.4.8	Repenser l'éclairage public sur base d'un diagnostic genré, en privilégiant un éclairage uniforme, non éblouissant et adapté aux usages, notamment le long des cheminements et dans les parcs.	Nombre de projets pour lesquels l'éclairage a été amélioré lorsqu'un besoin d'intervention a été identifié.	Réalisation, pour chaque nouveau projet de réaménagement, d'un état des lieux concernant le sentiment de sécurité ressenti en soirée.	NOUVELLE ACTION	DEVELOPPEMENT URBAIN	AMENAGEMENTS URBAINS
3.4.9	Désigner un bureau externe afin de garantir l'intégration de la perspective de genre dans les projets d'aménagement et d'espace public (espaces verts, infrastructures sportives, architecture, etc.).	Nombre de projets d'aménagements soumis au bureau externe.	Un bureau externe est désigné par le biais d'un marché public pour veiller à l'intégration de la dimension de genre dans les projets de réaménagement de l'espace public.	NOUVELLE ACTION	DEVELOPPEMENT URBAIN	AMENAGEMENTS URBAINS

3.4.10	Encourager l'autonomie et la mobilité des femmes en soutenant des projets d'apprentissage du vélo et de déplacement actif.	Nombre de bénéficiaires par an	15 bénéficiaires minimum par an	NOUVELLE ACTION	DEVELOPPEMENT URBAIN	MOBILITE
3.4.11	Assurer l'intégration systématique d'une démarche participative et inclusive dans l'évaluation des projets de réaménagement de l'espace public, afin de mieux prendre en compte les besoins différenciés des citoyennes et citoyens dans la conception des espaces urbains.	% de projets de réaménagement intégrant du dispositif participatif	Augmentation progressive du nombre de projets réaménagement intégrant du dispositif participatif	Le projet de réaménagement du nouveau marché au grains s'est appuyé sur un dispositif large de participation des habitant·es du quartier et occupants du terrain de sport	DEVELOPPEMENT URBAIN	AMENAGEMENTS URBAINS
3.4.12	Soutenir et valoriser les Journées du Matrimoine afin de promouvoir la visibilité et la reconnaissance de l'héritage culturel, historique, artistique et social des femmes dans l'espace public et la mémoire collective.	Montant des subsides alloués	Périnisation d'un subside alloué aux journées du matrimoine	NOUVELLE ACTION	DEVELOPPEMENT URBAIN	AMENAGEMENTS URBAINS
3.4.13	Entamer une réflexion sur les œuvres d'art dans l'espace public dans une perspective genrée.	Nombre de diagnostics effectués	Réaliser en diagnostique des œuvres d'art dans l'espace public sous l'angle du genre afin d'identifier d'éventuels déséquilibres et explorer des pistes permettant de valoriser davantage la diversité des parcours et des contributions qui ont marqué l'histoire et l'identité de la Ville.	NOUVELLE ACTION	DEVELOPPEMENT URBAIN	AMENAGEMENTS URBAINS
3.4.14	Étudier l'impact du genre sur l'utilisation des espaces verts et identifier les facteurs qui influencent leur fréquentation.	Nombre de diagnostiques	Réalisation d'un diagnostic genré des espaces verts accompagné de recommandations visant à améliorer leur sécurité, leur accessibilité et leur inclusivité.	NOUVELLE ACTION	ESPACES PUBLICS & VERTS	ESPACES VERTS

#BXLFEMINIST

WE ARE BXL