BXL

LA VILLE
DE STAD

STRATEGISCH PLAN VOOR

GENDER-GELIJKHEID

2026-2030

#BXLFEMINIST

WE ARE BXL

Beste Brusselaars,

Gelijkheid tussen vrouwen* en mannen* is geen abstract principe. Integendeel, het is een dagelijkse, concrete strijd die diep verankerd is in de realiteit van de Stad Brussel. Als schepen van Gelijke Kansen vormt dit engagement de leidraad voor al mijn acties. Het vertrekt vanuit een eenvoudige maar fundamentele overtuiging: geen enkele samenleving kan zich rechtvaardig en inclusief noemen zolang echte gelijkheid niet is bereikt.

Onze mooie stad dankt haar rijkdom aan haar inwoners en hun uiteenlopende levensverhalen. Toch wordt zij vandaag nog steeds gekenmerkt door ongelijkheden die het leven van vrouwen* in het bijzonder beïnvloeden, in elke fase van hun bestaan: bij de toegang tot werk, in loonverschillen, in de verdeling van gezinstaken, in de toegang tot de openbare ruimte of in de deelname aan het politieke leven, enzovoort.

Achter de statistieken die we kennen, schuilen tal van realiteiten: onderbroken loopbanen, onvrijwillig deeltijds werk, een mentale belasting die nog steeds grotendeels door vrouwen* wordt gedragen, maar ook geweld, seksisme en discriminatie die hun levenspad bemoeilijken en belemmeren.

Net om deze realiteit aan te pakken, stelt de Stad Brussel een ambitieus plan op voor de gelijkheid van vrouwen* en mannen*. Want gelijkheid ontstaat niet vanzelf: ze moet worden opgebouwd, gemeten en verankerd in het openbaar beleid.

Dit plan is een strategisch instrument, maar ook een concrete hefboom om de stad Brussel duurzaam te transformeren binnen alle gemeentelijke bevoegdheden.

Het plan is bovendien het resultaat van een collectieve inspanning. Het steunt op de expertise van de gemeentelijke diensten, de kennis van verenigingen op het terrein, beschikbare statistische gegevens en de inbreng van burgers. Want duurzame gelijkheid kan alleen samen worden opgebouwd.

Bij de Stad Brussel hebben we ervoor gekozen niet af te wachten. Omdat elke actie telt en omdat wij een collectieve verantwoordelijkheid dragen om rechten en de dagelijkse realiteit vooruit te helpen. Een meer gelijke stad is een rechtvaardigere, inclusievere en sterkere stad.

Dit plan vormt dan ook een belangrijke stap. Het weerspiegelt onze wil om hier en nu te handelen en een gemeente uit te bouwen die onze waarden weerspiegelt: gelijkwaardig, solidair en resoluut gericht op de toekomst.

Nawal Ben Hamou
Schepen van Gelijke Kansen
Stad Brussel

INHOUDSTAFEL

INTRODUCTIE 5

METHODOLOGIE 8

Hoofdstuk I : GENDERSTEREOTYPEN DOORBREKEN 10

SPECIFIEKE DOELSTELLING 1.1 : BEWUSTMAKEN van de Brusselse bevolking van de impact van genderstereotypen en de ongelijkheden die zij veroorzaken. 12

SPECIFIEKE DOELSTELLING 1.2 : OPLEIDEN van professionals rond genderstereotypen en de ongelijkheden die daaruit voortvloeien 27

Hoofdstuk II : SEKSISTISCH EN SEKSUEEL GEWELD BESTRIJDEN 37

SPECIFIEKE DOELSTELLING 2.1 : VOORKOMEN van seksistisch en seksueel geweld. 39

SPECIFIEKE DOELSTELLING 2.2 : SENSIBILISEREN & INFORMEREN van slachtoffers, getuigen en potentiële plegers van seksistisch en seksueel geweld. 44

SPECIFIEKE DOELSTELLING 2.3 : ONTHALEN & ONDERSTEUNEN van slachtoffers en getuigen van seksistisch en seksueel geweld. 48

SPECIFIEKE DOELSTELLING 2.4 : OPLEIDEN van professionals in de begeleiding van slachtoffers en plegers van seksistisch en seksueel geweld. 59

Hoofdstuk III : DE PARTICIPATIE VAN VROUWEN* AAN HET SOCIAAL-ECONOMISCHE, CULTURELE, SPORTIEVE EN PUBLIEKE LEVEN VERSTERKEN 72

SPECIFIEKE DOELSTELLING 3.1: WAARBORGEN van een gelijkwaardige participatie in de besluitvormings- en adviesorganen van de Stad. 74

SPECIFIEKE DOELSTELLING 3.2 : FACILITEREN van de toegang van vrouwen* tot de arbeidsmarkt en leidinggevende functies 79

SPECIFIEKE DOELSTELLING 3.3 : BEVORDEREN van de participatie en vertegenwoordiging van meisjes* en vrouwen* in socio-culturele en sportieve activiteiten. 98

SPECIFIEKE DOELSTELLING 3.4 : GARANDEREN van een veilige en inclusieve openbare ruimte voor vrouwen*. 117

BIJLAGE : Evaluatie van het actieplan voor gelijkheid van vrouwen* en mannen* 2023-2024 132

Introductie Methodologie

INTRODUCTIE

De Stad Brussel zet zich al geruime tijd in voor de gelijkheid van vrouwen* en mannen* en, in een bredere zin, voor *gender mainstreaming* of de integratie van de genderdimensie in al haar beleidsdomeinen[1]. Dit engagement kreeg reeds in 2011 concreet vorm met de ondertekening van de eerste versie van het Europese handvest voor de gelijkheid van vrouwen* en mannen* in het lokale leven. In het verlengde daarvan werd in 2014 een eerste actieplan voor de gelijkheid van vrouwen* en mannen* goedgekeurd, waarmee deze principes werden omgezet in concrete en meetbare doelstellingen.

Sindsdien heeft het college van burgemeester en schepenen zich ertoe verbonden de geboekte vooruitgang regelmatig te evalueren. Dit document past binnen die dynamiek van continue verbetering en vormt de zesde versie van het actieplan. Daarnaast werd de tweede versie van het Europese handvest, opgesteld in 2022 door de Raad van Europese Gemeenten en Regio's (CEMR), op 10 maart 2025 door de gemeenteraad goedgekeurd. Daarmee werd het referentiekader voor het gemeentelijk beleid versterkt en geactualiseerd.

Dit actieplan sluit volledig aan bij de beleidsoriëntaties van het meerderheidsakkoord 2024-2030 van de Stad Brussel, waarin het college en de gemeenteraad hun engagement herbevestigen om actief werk te blijven maken van de bevordering van rechten en inclusie voor iedereen, en om de strijd tegen alle vormen van discriminatie te versterken. Vanuit die visie bestrijkt het plan een periode van vijf jaar, gelijklopend met de duur van de legislatuur, om strategische samenhang en een gecoördineerde uitvoering van de politieke engagementen te waarborgen. Het zal jaarlijks op informele wijze worden opgevolgd, zodat acties indien nodig kunnen worden bijgestuurd op basis van de realiteit op het terrein. Daarnaast zijn een tussentijdse evaluatie en een formele evaluatie eind 2030 voorzien.

Met het oog op een betere afstemming van de vier actieplannen die door de dienst Gelijke Kansen worden beheerd, en om deze instrumenten toegankelijker te maken voor iedereen, werd bijzondere aandacht besteed aan de vorm en structuur van dit document. Deze herziening heeft als doel de leesbaarheid te vergroten, de toe-eigening door gemeentelijke diensten en externe partners te bevorderen en de operationele uitvoering ervan te vergemakkelijken.

Het nieuwe actieplan bevat een aantal nieuwe acties die inspelen op de evoluerende realiteit op het terrein. Recente maatschappelijke ontwikkelingen, waaronder de opkomst van bepaalde conservatieve en extremistische opvattingen, evenals antifeministische en masculinistische bewegingen, maken het immers noodzakelijk

[1] Onder "vrouw*" verstaan wij iedere persoon die zich identificeert als vrouw, en onder "man*" iedere persoon die zich identificeert als man.

om het overheidsbeleid voortdurend aan te passen om een daadwerkelijke en inclusieve gelijkheid te blijven garanderen.

De uitvoering, verrijking en verdere ontwikkeling van het actieplan steunt op de essentiële betrokkenheid van actoren op het terrein, van de administratieve diensten en van het OCMW van de Stad. Reeds bij de uitwerking van de doelstellingen van het Europese handvest, aangepast aan de specifieke context van de Stad Brussel, werd gekozen voor een transversale en multidisciplinaire aanpak. De inzet van deskundigen, zowel binnen als buiten de organisatie, heeft de voorbije tien jaar duidelijk zijn meerwaarde bewezen en blijft een belangrijke hefboom voor het gendergelijkheidsbeleid.

Net als bij de vorige versies zijn er twee belangrijke aandachtspunten die bijdragen tot een goed begrip van dit actieplan. Het eerste betreft de gegevensverzameling. Hoewel bepaalde genderspecifieke gegevens al geruime tijd beschikbaar zijn, vereist de productie ervan vaak belangrijke aanpassingen aan instrumenten en procedures, die soms duur of complex zijn om te implementeren, zeker in een context van digitale transformatie van de dienstverlening. De geleidelijke integratie van een gendergevoelige analyse in de begrotingen heeft het echter mogelijk gemaakt om de relevante gegevens te identificeren die nodig zijn om de impact van het beleid op verschillende doelgroepen beter te begrijpen. Tenzij anders vermeld, stemmen de bedragen die zijn opgenomen in de budgetramingen van elke actie overeen met een projectie van de kosten voor de volledige uitvoeringsperiode van dit strategisch plan, zijnde vijf jaar.

Het tweede aandachtspunt heeft betrekking op de moeilijkheid om de impact van sensibiliseringsacties te meten. Een grondige evaluatie van dergelijke acties vergt aanzienlijke financiële middelen, die een zware impact kunnen hebben op de budgetten van de diensten en ten koste kunnen gaan van rechtstreekse acties voor de betrokken doelgroepen. Daarom moet een evenwicht worden gevonden tussen de ontwikkeling van relevante evaluatie-instrumenten en het behoud van concrete interventies op het terrein.

In deze context wil het voorliggende actieplan tegelijk ambitieus, realistisch en toekomstgericht zijn, ten dienste van een stad Brussel die steeds inclusiever en gelijkwaardiger wordt.

Eenoudergezinnen: een aandachtspunt voor gelijke kansen

Eenoudergezinnen nemen een bijzondere plaats in binnen het gendergelijkheidsbeleid, aangezien er bij 86% een vrouw* aan het hoofd staat, die alleen de hoofdverantwoordelijkheid voor de opvoeding en zorg van de kinderen draagt[2]. Deze situatie kan specifieke uitdagingen met zich meebrengen op het vlak van werk, inkomen, huisvesting, mobiliteit, gezondheid en toegang tot vrijetijdsbesteding. Eenoudergezinnen lopen bovendien een groter risico op bestaansonzekerheid en armoede, doordat de gezinstaken bij één persoon geconcentreerd zijn en de combinatie van gezins- en beroepsleven vaak moeilijker verloopt.

Eénouderschap kan daarnaast nauw verbonden zijn met verschillende vormen van geweld. Sommige situaties zijn het gevolg van of gaan gepaard met intrafamiliaal geweld, waaronder partnergeweld of geweld na een scheiding, met mogelijk langdurige gevolgen voor de veiligheid, gezondheid en zelfstandigheid van de betrokken ouders en kinderen. Daarbovenop kunnen ook institutionele of structurele vormen van geweld optreden wanneer administratieve procedures, diensten of overheidsmaatregelen onvoldoende rekening houden met de specifieke uitdagingen waarmee deze gezinnen geconfronteerd worden.

In overeenstemming met het Brusselse plan ter ondersteuning van eenoudergezinnen 2021-2025 engageert de Stad Brussel zich om deze realiteiten mee te nemen in haar beleid. Zo wil de Stad gelijke kansen, sociale inclusie en de autonomie van eenoudergezinnen bevorderen. Om deze engagementen concreet vorm te geven, voorziet dit plan een reeks acties die erop gericht zijn beter rekening te houden met de realiteit van eenoudergezinnen.

Actie 2.3.10	Partnerschappen uitbouwen met verenigingen die vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld en eenoudergezinnen begeleiden, teneinde het aanbod aan aangepaste huisvesting voor deze doelgroepen te vergroten.	p.58
Actie 3.1.4	Inclusieve burgerparticipatiemethoden structureel invoeren, met kinderopvang en gevarieerde tijdslots (overdag, 's avonds en in het weekend), om de deelname van burgers, en in het bijzonder van alleenstaande ouders, te bevorderen.	p.78
Actie 3.2.9	De opvang van kinderen uit eenoudergezinnen in de Franstalige kinderopvangvoorzieningen van de Stad faciliteren.	p.88

[2] Bron: GenderStat | Huishoudens en gezinnen

Actie 3.2.10	Een project voor solidaire kinderopvang voor eenoudergezinnen opzetten in samenwerking met de buurthuizen.	p.89
Actie 3.2.11	De ondersteuning van eenoudergezinnen versterken via een gratis thuisopvangdienst voor kinderen.	p.90
Actie 3.2.17	De toegang van eenoudergezinnen tot nuttige informatie, rechten en bestaande dienstverlening vergemakkelijken, en tegelijk de ontwikkeling van netwerken voor wederzijdse hulp en ondersteuning tussen ouders bevorderen.	p.96
Actie 3.3.18	Een geïntegreerde ondersteuning voorzien voor alleenstaande moeders die gebruikmaken van de dienstverlening van het OCMW, om isolement te verminderen en hun veerkracht en autonomie te versterken.	p.116

METHODOLOGIE

De uitvoering van dit actieplan steunt op een gestructureerde en transversale organisatie binnen het gemeentebestuur. In elk departement werd een contactpersoon aangeduid die instaat voor de operationele opvolging van het plan. Deze contactpersonen vervullen een centrale rol in de coördinatie van de acties. Zij waken over de voortgang van de maatregelen binnen hun departement, zien toe op een correcte uitvoering ervan en dragen bij aan de bijsturing van de acties in functie van de realiteit op het terrein. Daarnaast staan zij in voor de verzameling van de gegevens die nodig zijn voor de opvolging en evaluatie van de acties. Deze informatie wordt op de belangrijkste evaluatiemomenten overgemaakt aan de dienst Gelijke Kansen. De contactpersonen werken samen met hun hiërarchie om een coherente en realistische uitvoering van de acties te waarborgen. Zij waken erover dat rekening wordt gehouden met de beschikbare middelen, zowel financieel als personeelsmatig, en dat de acties op een concrete manier inspelen op de noden van de diensten en de betrokken doelgroepen.

De dienst Gelijke Kansen vervult op zijn beurt een transversale rol op het vlak van expertise, coördinatie en monitoring. Dankzij zijn nauwe samenwerking met het middenveld is de dienst goed geplaatst om signalen uit het terrein op te vangen en nieuwe behoeften te identificeren. Deze dynamiek wordt vanaf 2026 verder versterkt door de oprichting van een expertisenetwerk rond gelijke kansen. Dit netwerk zal professionelen en geëngageerde activisten samenbrengen die actief zijn in de strijd tegen discriminatie en gendergerelateerd geweld, racisme, validisme en discriminatie van lgbtqiap+-personen. Het doel is expertise te bundelen en een werkelijk intersectionele benadering van deze maatschappelijke uitdagingen te garanderen. Deze nauwe band met het middenveld wordt verder ondersteund door een permanente opvolging van ontwikkelingen binnen het domein, onder meer via deelname aan diverse werkgroepen op regionaal, nationaal en internationaal niveau. Hierdoor kunnen goede praktijken uit andere gemeenten, Europese steden en internationale contexten worden geïntegreerd, wat de kwaliteit en relevantie van het actieplan versterkt.

Tot slot werd sinds de installatie van het huidige college werk gemaakt van een versterkte politieke coördinatie. De mandatarissen worden voortaan rechtstreeks betrokken door het kabinet bevoegd voor Gelijke Kansen om de acties binnen hun bevoegdheidsdomeinen beter te verankeren. Deze grotere betrokkenheid moet de samenhang, het draagvlak en de algemene doeltreffendheid van het actieplan verder versterken.

HOOFDSTUK 1

Genderstereotypen doorbreken

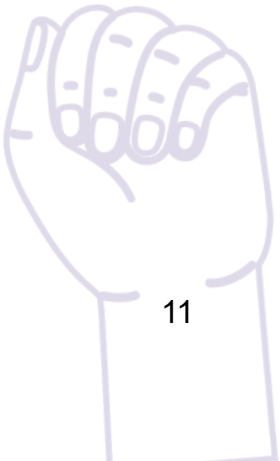


Genderstereotypen die diep verankerd zijn in onze samenleving, blijven gedrag, levenskeuzes en individuele trajecten beïnvloeden vanaf jonge leeftijd. Deze vaak impliciete voorstellingen koppelen specifieke rollen, eigenschappen of verwachtingen aan vrouwen* en mannen*, en dragen zo bij tot het in stand houden van structurele ongelijkheden tussen genders.

Hoewel deze mechanismen soms onzichtbaar lijken, hebben ze concrete en langdurige gevolgen: ongelijkheden op de arbeidsmarkt, een gesegregeerde studiekeuze, een ongelijke verdeling van gezinstaken en een beperking van individuele ambities. Door mensen in vooraf bepaalde rollen vast te zetten, vormen genderstereotypen een obstakel voor gelijkheid en persoonlijke ontplooiing.

Lokale overheden hebben in dit opzicht een belangrijke rol te spelen. Vanuit zijn rol als lokale overheid, beschikt het stadsbestuur zowel over een verantwoordelijkheid als over concrete hefbomen om bij te dragen aan het doorbreken van deze stereotypen. Via zijn beleid, dienstverlening, interne werking en communicatie kan het op een transversale manier werken aan meer gelijkheid en bijdragen aan inclusievere beeldvorming.

Dit actieplan bouwt voort op deze dynamiek. Het heeft als doel genderstereotypen binnen de gemeentelijke werking en acties te identificeren en te doorbreken, maar ook alternatieven aan te reiken en zichtbaar te maken om iedereen de mogelijkheid te bieden zich vrij te ontplooien, los van beperkende normen. Via een geïntegreerde en proactieve aanpak wil de Stad Brussel uitgroeien tot een voorbeeldige omgeving die gelijkheid, inclusie en diversiteit actief bevordert.

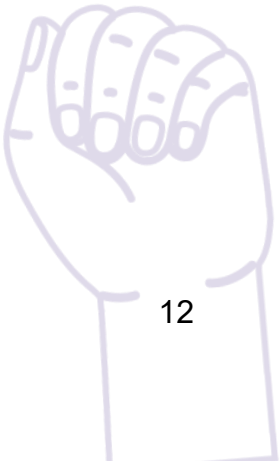


SPECIFIEKE DOELSTELLING

1.1

BEWUSTMAKEN

van de Brusselse bevolking van de impact van genderstereotypen en de ongelijkheden die zij veroorzaken



ACTIE 1.1.1

Op basis van een intersectionele sociologische analyse, acties inzake sensibilisering uitwerken en uitvoeren voor de Brusselse burgers, met als doel genderstereotypen te helpen doorbreken en het begrip van ongelijkheden te versterken.

BESCHRIJVING

De dienst Gelijke Kansen voert sensibiliserings-, informatie- en educatieve acties uit voor Brusselse burgers om discriminatie te bestrijden en stereotypen te doorbreken. Deze acties nemen uiteenlopende vormen aan, zoals communicatiecampagnes, conferenties, participatieve workshops, culturele evenementen of initiatieven in de openbare ruimte, in samenwerking met verenigingen en terreinactoren.

Sinds 2014 organiseert de Stad Brussel, naar aanleiding van 8 maart, jaarlijks een week rond vrouwenrechten die tot doel heeft het brede publiek bewust te maken van gendergelijkheidsthema's. De Stad voert eveneens acties uit naar aanleiding van 25 november, de Internationale Dag voor de Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen. Deze belangrijke momenten zullen ook in de toekomst het voorwerp uitmaken van specifieke acties, naast de organisatie van BXL Resist, een jaarlijks transversaal en intersectioneel evenement gewijd aan de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijkheid. Dit evenement behoudt een focus op genderongelijkheden, terwijl het een intersectionele benadering hanteert die ook discriminaties op basis van onder meer seksuele oriëntatie, genderidentiteit, afkomst of handicap omvat.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris – OE Gelijke Kansen

BUDGETRAMING
250.000€

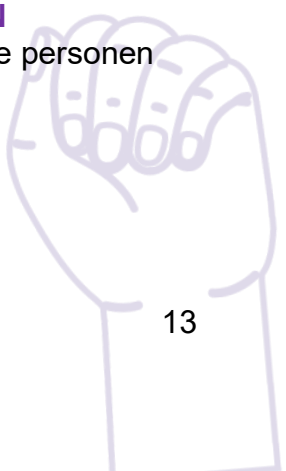
INTERNE PARTNERS
Openbaar Onderwijs, Buurthuizen, Brussels Major Events, Cultuur

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 2 acties per jaar

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal acties; aantal bereikte personen

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.2

Informatie- en sensibiliseringscampagnes en -activiteiten ontwikkelen voor de Brusselse bevolking om een positieve en gelijkwaardige invulling van mannelijkheid te bevorderen.

BESCHRIJVING

In een context waarin masculinistische discours aan invloed winnen, wil de Stad alternatieve rolmodellen bevorderen die gebaseerd zijn op positieve, geweldloze en gelijkwaardige mannelijkheden en die wederzijds respect en gendergelijkheid stimuleren.

Daartoe wil de dienst Gelijke Kansen een reeks uiteenlopende acties ontwikkelen, zoals communicatiecampagnes, workshops, conferenties en evenementen, om deze thematiek beter onder de aandacht te brengen en respectvol en inclusief gedrag aan te moedigen. Deze acties kunnen onder meer worden georganiseerd naar aanleiding van belangrijke momenten rond gendergelijkheid en de strijd tegen geweld tegen vrouwen*, zoals 8 maart en 25 november, maar kunnen eveneens deel uitmaken van andere initiatieven die doorheen het jaar worden opgezet.

Deze initiatieven hebben tot doel de betrokkenheid van mannen* en jongens* bij gendergelijkheid te bevorderen, het welzijn van personen die worden getroffen door seksisme en de preventie van gendergerelateerd geweld te versterken.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris – OE Gelijke Kansen

BUDGETRAMING
25.000€

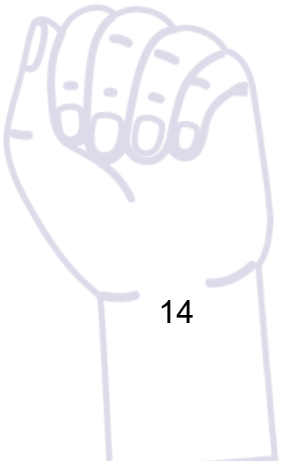
INTERNE PARTNERS
Openbaar Onderwijs, Buurthuizen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 1 actie per jaar

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal acties; aantal bereikte personen

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.3

Ontwikkelen en uitrollen van pedagogische sensibiliserings-activiteiten rond genderstereotypen en genderdiscriminatie in de scholen van de Stad Brussel.

BESCHRIJVING

De Stad erkent de centrale rol van onderwijsinstellingen en onderwijsteams in de socialisatie van kinderen en jongeren. Daarom zet zij in op het sensibiliseren en vormen van leerlingen, van het kleuteronderwijs tot het hoger onderwijs, rond gendergelijkheid en het doorbreken van genderstereotypen. Via diverse initiatieven in de klas en tijdens schoolactiviteiten draagt de Stad bij aan de ontwikkeling van een leeromgeving die gelijkheid, wederzijds respect en zelfvertrouwen bevordert.

Deze aanpak wordt versterkt door de deelname van de Stad, via het departement Openbaar Onderwijs, aan gespecialiseerde netwerken en werkgroepen. Hierdoor kunnen instrumenten, aanbevelingen en goede praktijken inzake gendergelijkheid worden geïntegreerd in het onderwijsbeleid en de pedagogische werking van de scholen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbaar Onderwijs

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

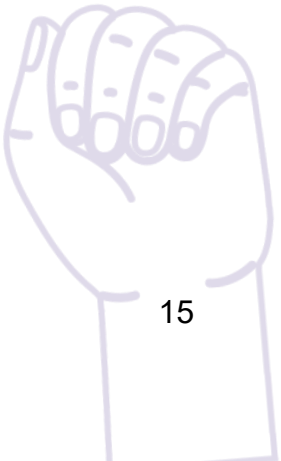
INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Commission enseignement du Conseil des Femmes Francophones de Belgique
Réseau Genre et Enseignement Supérieure Non-Universitaire (ESNU)

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 1 activiteit per jaar in elke Franstalige school van de Stad

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal acties; aantal bereikte leerlingen; aantal deelnemende scholen

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.4

De geschiedenis van vrouwen* en hun uitsluiting uit de geschiedschrijving integreren in de leerprogramma's van de scholen van de Stad Brussel.

BESCHRIJVING

Traditionele historische narratieven zijn voornamelijk opgebouwd rond mannelijke figuren, waardoor vrouwen* vaak een ondergeschikte plaats kregen of zelfs volledig uit de dominante geschiedschrijving werden geweerd. Deze afwezigheid draagt bij aan een eenzijdige en onvolledige beeldvorming van het verleden en beperkt tegelijkertijd de identificatiemogelijkheden en ambities van leerlingen, in het bijzonder van meisjes*. Door de geschiedenis van vrouwen* en de mechanismen van hun uitsluiting uit de geschiedschrijving te integreren in de schoolcurricula, wordt bijgedragen aan een meer evenwichtige en inclusieve benadering van de geschiedenis. Daarnaast krijgen leerlingen toegang tot een grotere diversiteit aan inspirerende rolmodellen. Door de levenslopen, strijd en verwezenlijkingen van vrouwen* zichtbaar te maken, beoogt deze actie een grotere gelijkheid in representatie, de afbouw van genderstereotypen en de bevordering van een volwaardige en gelijke participatie van iedereen aan de samenleving.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbaar Onderwijs

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

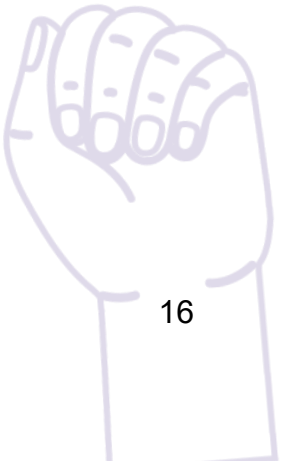
INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de scholen integreert de geschiedenis van vrouwen* en hun uitsluiting uit de geschiedschrijving in het curriculum, hetzij structureel, hetzij via gerichte educatieve acties.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal scholen dat de geschiedenis van vrouwen* en hun uitsluiting uit de geschiedschrijving permanent of via gerichte educatieve acties integreert in het curriculum.

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.5

Uitrollen van initiatieven rond relationele, affectieve en seksuele vorming in de scholen van de Stad Brussel.

BESCHRIJVING

Vanuit een perspectief van gezondheidsbevordering en welzijn van jongeren zet de Stad Brussel een gestructureerd traject voor relationele, affectieve en seksuele vorming (EVRAS) op voor leerlingen van haar onderwijsinstellingen. Dit traject wordt gedragen door de dienst Gezondheidsbevordering op School (SPSE) en ontwikkeld in samenwerking met verschillende gespecialiseerde partners uit de gezondheids- en preventiesector. Het heeft tot doel jongeren toegankelijke en aangepaste ruimtes te bieden voor informatie, reflectie en uitwisseling rond thema's die aansluiten bij hun leefwereld en behoeften.

Binnen deze aanpak gaat bijzondere aandacht naar principes van toestemming en gelijkheid, met het oog op de preventie van geweld in relationele, affectieve en seksuele contexten.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbaar Onderwijs

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

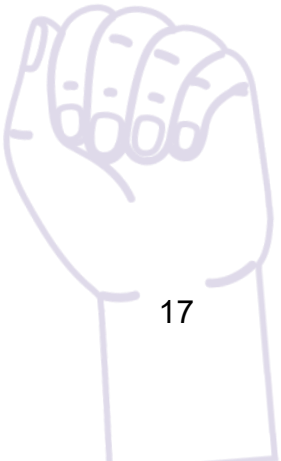
INTERNE PARTNERS
Dienst Gezondheidsbevordering op School (SPSE)

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Het aantal initiatieven inzake relationele, affectieve en seksuele vorming (EVRAS) blijft op alle onderwijsniveaus ten minste behouden.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal EVRAS-activiteiten; aantal bereikte leerlingen; aantal deelnemende scholen.

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.6

Jaarlijks projecten ontwikkelen en uitvoeren in alle Huizen voor het Kind om kinderen te sensibiliseren rond genderstereotypen en gendergerelateerd geweld.

BESCHRIJVING

In het kader van hun educatieve en sociale opdracht organiseren de Huizen voor het Kind een breed aanbod aan educatieve, recreatieve, culturele en sportieve activiteiten voor de kinderen die zij verwelkomen. Deze activiteiten hebben als doel de socialisatie en de ontwikkeling van de autonomie van de kinderen te bevorderen, terwijl zij tegelijk bewust worden gemaakt van hun sociale en culturele omgeving.

Door hun nieuwsgierigheid te stimuleren en hun kritisch denkvermogen te ontwikkelen, dragen deze initiatieven ertoe bij dat kinderen uitgroeien tot verantwoordelijke, actieve en geëngageerde burgers.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Sport, Jeugd en Cultuur – OE Jeugd

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

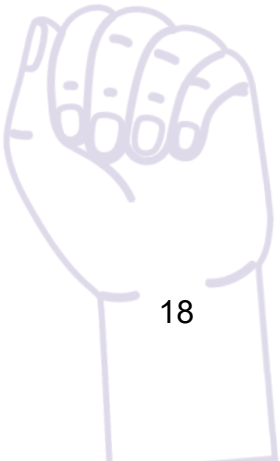
INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de kinderen die de Huizen voor het Kind bezoeken, wordt gesensibiliseerd

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal bereikte kinderen

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.7

Sensibiliseringsactiviteiten rond genderstereotypen en genderdiscriminatie ontwikkelen en implementeren binnen de bibliotheken van de Stad Brussel.

BESCHRIJVING

Het netwerk van openbare bibliotheken van de Stad Brussel ontwikkelt binnen zijn verschillende, voor iedereen toegankelijke vestigingen een gevarieerd aanbod aan culturele, educatieve en creatieve activiteiten. Via workshops, ontmoetingen, schoolactiviteiten en culturele evenementen bevorderen deze bibliotheken de toegang tot cultuur, kennisuitwisseling en ontdekking.

Als belangrijke actoren in de verspreiding van boeken en literatuur dragen de bibliotheken eveneens bij aan de sensibilisering van hun publiek, in het bijzonder van kinderen en jongeren. Dit gebeurt onder meer door het aanbieden van niet-stereotiepe inhoud en door de organisatie van activiteiten die aanzetten tot het kritisch bevragen en doorbreken van stereotypen, in het bijzonder genderstereotypen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbaar Onderwijs – OE Bibliotheken

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

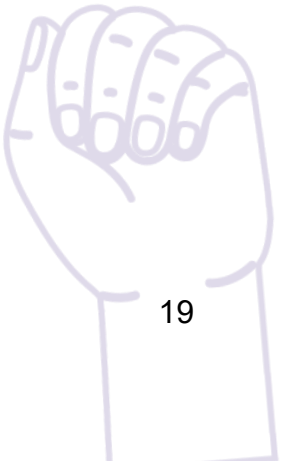
INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Jaarlijks wordt in minstens twee bibliotheken van de Stad minstens één sensibiliseringsactie georganiseerd.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal bereikte personen

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.8

Sensibiliseringsactiviteiten rond genderstereotypen en genderongelijkheden ontwikkelen voor de doelgroepen van de Buurthuizen.

BESCHRIJVING

De Buurthuizen van de Stad Brussel organiseren sociale, educatieve en culturele activiteiten die gericht zijn op het bestrijden van sociaal isolement en het versterken van de lokale sociale cohesie. Zij vormen laagdrempelige ontmoetingsplaatsen die openstaan voor iedereen en die voornamelijk door vrouwen* worden bezocht. Via regelmatige activiteiten zoals alfabetiseringscursussen, workshops en collectieve projecten bieden zij een geschikt kader om uitwisseling, emancipatie en maatschappelijke participatie te bevorderen. Deze dagelijkse ontmoetingsmomenten vormen eveneens toegankelijke en relevante kansen om bezoekers te sensibiliseren rond maatschappelijke thema's, waaronder genderongelijkheden.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Buurthuizen

BUDGETRAMING
50.000€ - subsidie toegekend door de Cel Gelijke Kansen

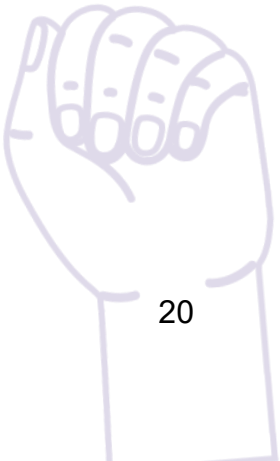
INTERNE PARTNERS
UO Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 250 personen per jaar bereikt

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal bereikte personen

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.9

Sensibiliseringsactiviteiten rond genderstereotypen en genderongelijkheden organiseren in het kader van de door de Stad georganiseerde Cultur'Elles-conferenties.

BESCHRIJVING

Historisch gezien werden vrouwen* en andere personen die geconfronteerd worden met seksisme in het culturele leven sterk gemarginaliseerd. Ook vandaag ondervinden zij nog hindernissen op het vlak van toegang, participatie en erkenning binnen de artistieke en erfgoedsector. Als belangrijke culturele actor beschikt de Stad over een aanzienlijke hefboom om deze ongelijkheden mee te helpen corrigeren. Binnen haar culturele programmering kan zij bijdragen aan een inclusieve vertegenwoordiging, vrouwen* zichtbaar maken opnieuw centraal plaatsen in het culturele aanbod, terwijl zij het publiek sensibiliseert rond gelijkheid en diversiteit. Vanuit deze doelstelling organiseert de Stad onder meer de conferenties 'Cultur'Elles', een reeks ontmoetingen die de trajecten, verwezenlijkingen en bijdragen van vrouwen* en genderdiverse personen in verschillende maatschappelijke domeinen in de kijker zetten. Deze conferenties vormen een ruimte voor uitwisseling en reflectie, waar genderstereotypen, uitsluitingsmechanismen en aanhoudende ongelijkheden bespreekbaar worden gemaakt, terwijl tegelijk inspirerende rolmodellen worden belicht. Via deze programmatie wil de Stad een breed publiek sensibiliseren voor genderongelijkheid en een meer evenwichtige vertegenwoordiging binnen het culturele leven bevorderen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport – OE Cultuur

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

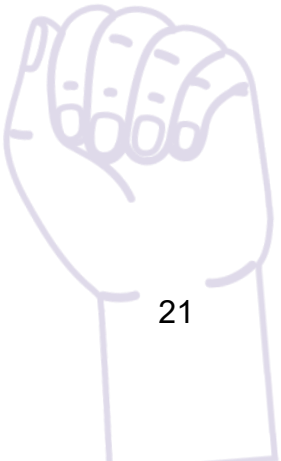
INTERNE PARTNERS
UO Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Er worden jaarlijks minstens 2 edities van Cultur'Elles georganiseerd

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal edities per jaar

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.10

Een transversale integratie van gendergerelateerde aandachtspunten verzekeren in de opzet, organisatie en programmatie van het Festival voor Internationale Solidariteit.

BESCHRIJVING

De genderdimensie transversaal integreren in de opzet, organisatie en programmatie van het Festival voor Internationale Solidariteit (voorheen de Veertiendaagse van de Internationale Solidariteit) draagt bij tot een meer inclusieve en gendergelijke invulling van internationale solidariteit. Deze benadering beperkt zich niet tot de inhoud van de aangeboden activiteiten, maar heeft als doel het genderperspectief te verankeren in alle aspecten van de organisatie van het festival. Dit vertaalt zich onder meer in aandacht voor een evenwichtige vertegenwoordiging van verschillende genders onder sprekers, panelleden, artiesten en experten, evenals in maatregelen die de toegankelijkheid van de activiteiten voor diverse doelgroepen bevorderen. Via deze geïntegreerde aanpak wil het festival het publiek sensibiliseren rond genderongelijkheden wereldwijd, de bijdrage van vrouwen* en genderdiverse personen aan internationale solidariteit zichtbaar maken, en inclusieve en respectvolle evenementpraktijken stimuleren.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris – OE Internationale Solidariteit (IS)

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

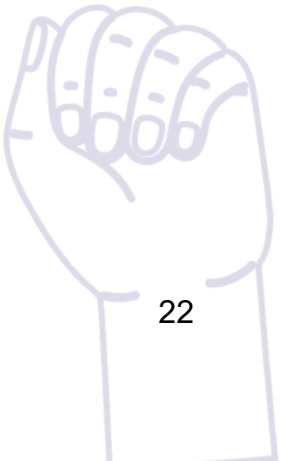
INTERNE PARTNERS
UO Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens twee evenementen per jaar belichten IS vanuit een genderperspectief; binnen het jaarlijkse Festival wordt een evenwichtige gendervertegenwoordiging onder de uitgenodigde sprekers bereikt.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal evenementen waarin gender als thema aan bod komt; aandeel vrouwen* en mannen* onder de uitgenodigde sprekers van het jaarlijkse Festival voor Internationale Solidariteit.

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.11

Acties ontwikkelen die specifiek gericht zijn op het doorbreken van genderstereotypen in de professionele context.

BESCHRIJVING

In het kader van haar opdracht inzake begeleiding naar werk en opleiding ontwikkelt de Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville initiatieven die gericht zijn op het doorbreken van genderstereotypen die studiekeuzes, opleidingskeuzes en loopbaantrajecten beïnvloeden. Via haar diensten op het vlak van onthaal, informatie, oriëntatie en individuele begeleiding ondersteunt zij werkzoekenden bij het uitwerken van professionele projecten die vrij zijn van gendergebonden rolpatronen en verwachtingen.

De Mission Locale sensibiliseert haar doelgroepen eveneens rond de blijvende ongelijkheden tussen vrouwen* en mannen* op de arbeidsmarkt en moedigt een grotere genderdiversiteit in beroepssectoren aan. Door middel van opleidingen, samenwerkingsverbanden en gerichte communicatie bevordert zij gelijke kansen, de diversificatie van professionele trajecten en een gelijke toegang tot werk, opleiding en sociaaleconomische zelfstandigheid voor iedereen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville vzw

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de vzw Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville

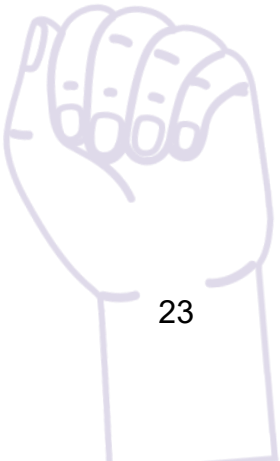
INTERNE PARTNERS
De Werk Centrale de l'Emploi vzw

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens één gerichte actie of project per jaar.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal acties; aantal bereikte personen

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.12

Informatie- en sensibiliseringscampagnes ontwikkelen en uitrollen rond genderstereotypen en genderongelijkheden voor het personeel van de Stad.

BESCHRIJVING

In het kader van haar intern beleid zet de Stad Brussel, als werkgever, informatie- en sensibiliseringscampagnes op voor haar personeel om genderstereotypen en genderongelijkheden te doorbreken en seksisme te bestrijden. Door gebruik te maken van de interne communicatie en een inclusieve organisatiecultuur te versterken, beogen deze acties de gelijkheid in het dagelijkse werk te bevorderen, het welzijn van de medewerkers en medewerksters te ondersteunen en de samenhang te verzekeren tussen de waarden die de Stad uitdraagt en haar praktijken inzake personeelsbeheer.

Wanneer dit relevant lijkt, kunnen deze campagnes worden afgestemd op het Diversiteits- en Inclusieplan en het R.E.S.P.E.C.T.-project, in het bijzonder rond de strijd tegen seksisme, zodat de sensibiliseringskanalen gezamenlijk kunnen worden benut, terwijl de focus duidelijk blijft liggen op gendergelijkheid.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Human Resources – OE Tevredenheid & Diversiteit

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

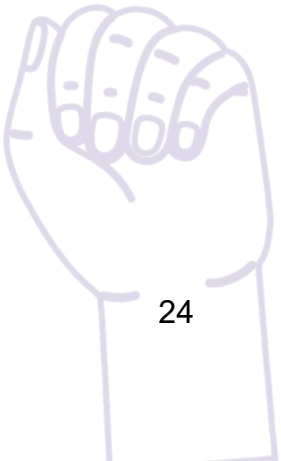
INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen
OE Vorming
OE Psychosociale Aspecten
OE Interne Communicatie

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Er wordt minstens 1 sensibiliseringsactie per jaar georganiseerd rond genderstereotypen en genderongelijkheden en/of de strijd tegen seksisme.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal acties; aantal bereikte personen

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.1.13

Een sensibiliseringscampagne voeren voor leidinggevenden binnen het gemeentebestuur om inclusieve communicatie te bevorderen en toe te passen.

BESCHRIJVING

Inclusieve communicatie houdt in dat taal wordt gebruikt die iedereen zichtbaar maakt, stereotypen vermijdt en een respectvolle en gelijkwaardige uitdrukking garandeert. Ze draagt bij tot het versterken van het gevoel van verbondenheid en de toegankelijkheid van boodschappen naar alle personeelsleden. De dienst Interne Communicatie en de cel Gelijke Kansen ondersteunen het gebruik van inclusieve communicatie binnen de organisatie en stellen hiervoor hulpmiddelen ter beschikking van het personeel. Het sensibiliseren van de Verantwoordelijken van de Organisatorische Eenheden (VOE's) vormt een logische volgende stap om deze praktijk verder te verankeren. Naar aanleiding van een proefperiode om de hoge-punt-notatie in te voeren, geeft de administratie voortaan de voorkeur aan genderinclusieve formuleringen, in overeenstemming met de aanbevelingen inzake duidelijke en eenvoudige communicatie. Dit plan zal dan ook het laatste plan van de Stad Brussel zijn waarin gebruik wordt gemaakt van de middenpuntnotatie. Een sensibiliseringscampagne zou de verankering van deze praktijken binnen de organisatie versterken in overeenstemming met het Diversiteits- en Inclusieplan 2026-2028.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Human Resources – OE Interne Communicatie

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

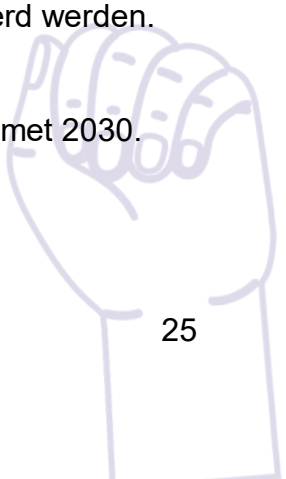
INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen; OE Vorming
OE Tevredenheid & Diversiteit

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Er wordt een campagne ontwikkeld en verspreid voor de VOE's, met praktische hulpmiddelen.

EVALUATIE-INDICATOREN
Bestaan van de campagne; percentage van de VOE's die de campagne hebben ontvangen en gesensibiliseerd werden.

TIMING
Eerste uitvoering uiterlijk eind 2028, met actualisering indien nodig tot en met 2030.



ACTIE 1.1.14

Het gebruik van ouderschaps- en andere gezinsgerelateerde verloven, evenals regelingen voor arbeidsduurvermindering, bij mannelijke personeelsleden van de Stad stimuleren.

BESCHRIJVING

De verloven in het kader van ouderschap en de regelingen voor arbeidsduurvermindering worden nog steeds minder vaak opgenomen door mannen*, onder meer vanwege culturele drempels, genderstereotypen en organisatorische factoren. Deze actie heeft tot doel de voorziene regelingen beter bekend te maken, het gebruik ervan door mannen* te normaliseren en een evenwichtigere verdeling van gezinstaken evenals een betere balans tussen werk en privéleven te bevorderen. De actie steunt op een voorbeeldfunctie, regelmatige en inclusieve communicatie en sensibiliseringsinitiatieven. Ze sluit aan bij het Diversiteits- en Inclusieplan 2026-2028, in het bijzonder wat betreft de vooroordelen en genderstereotypen die een invloed kunnen hebben op loopbaantrajecten.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Human Resources – OE Tevredenheid & Diversiteit

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

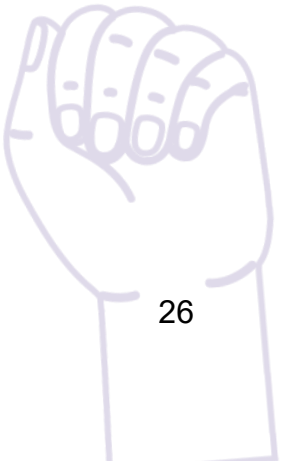
INTERNE PARTNERS
OE Loopbaan
OE Gelijke Kansen
OE Interne Communicatie

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Het aandeel mannen* dat gebruikmaakt van ouderschapsgerelateerde verloven en regelingen voor arbeidsduurvermindering bedraagt tussen 35 % en 40 %.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aandeel mannen* dat gebruikmaakt van ouderschapsgerelateerde verloven en van de verschillende regelingen voor arbeidsduurvermindering.

TIMING
Tegen eind 2030.

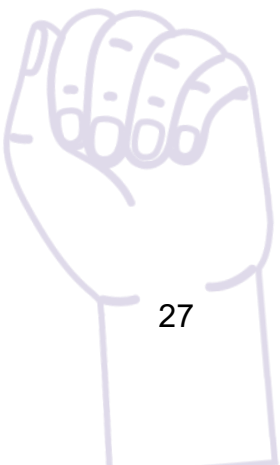


SPECIFIEKE DOELSTELLING

1.2

OPLEIDEN

van professionals rond genderstereotypen en de ongelijkheden die daaruit voortvloeien



ACTIE 1.2.1

Het personeel van de kinderdagverblijven opleiden en ondersteunen zodat zij genderstereotypen en genderongelijkheden binnen professionele en pedagogische praktijken kunnen herkennen, voorkomen en actief helpen doorbreken.

BESCHRIJVING

Kinderopvangvoorzieningen vormen de eerste socialisatieomgeving van kinderen en spelen daarom een cruciale rol in het bevragen van gendernormen en -stereotypen. De opleiding stelt professionals in staat hun pedagogische praktijken, interacties en de omgeving die zij aan kinderen aanbieden (spelmateriaal, activiteiten, taalgebruik en inrichting van de ruimtes) kritisch te analyseren, met als doel een inclusieve en gendergelijke benadering te bevorderen. Ze ondersteunt de ontwikkeling van bewuste en reflectieve professionele praktijken die gelijkheid vanaf de vroegste leeftijd stimuleren en zo bijdragen tot het verminderen van discriminatie en genderongelijkheid op lange termijn.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Burgerzaken– OE Jonge Kind

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

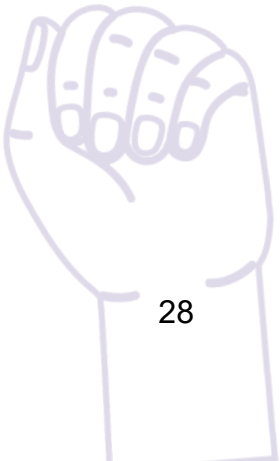
INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van het personeel is opgeleid rond genderstereotypen en -ongelijkheden

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide personen

TIMING
Eind 2030.



ACTIE 1.2.2

Het personeel van de Huizen voor het Kind en versterken om genderstereotypen en genderongelijkheden in professionele en pedagogische praktijken te herkennen, te voorkomen en te deconstrueren.

BESCHRIJVING

Via opleidingen, pedagogische ondersteuningsmiddelen en praktische tools worden animatoren aangemoedigd om hun dagelijkse praktijken, hun interacties met kinderen en de omgevingen die zij aanbieden (activiteiten, spelmateriaal, taalgebruik en inrichting van ruimtes) kritisch te analyseren. Het doel is een meer kritische, inclusieve en gendergelijke pedagogische benadering te ontwikkelen.

Door het bewustzijn te vergroten en niet-stereotiepe praktijken te stimuleren, draagt deze actie bij tot het creëren van opvoedings- en leeromgevingen die de ontwikkeling van alle kinderen ondersteunen, ongeacht hun gender. Daarnaast bevordert zij op bredere wijze de gelijkheid van jongs af aan.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd en Sport– OE Jeugd

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van het personeel is opgeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide personen

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 1.2.3

Toekomstige animatoren van vakantiecentra opleiden en versterken om genderstereotypen en genderongelijkheden in professionele en pedagogische praktijken te herkennen, te voorkomen en te deconstrueren.

BESCHRIJVING

Aan de hand van interactieve vormingen, pedagogische hulpmiddelen en praktijksimulaties worden toekomstige animatoren aangemoedigd om kritisch na te denken over hun houding, hun interacties met kinderen en de activiteiten die zij aanbieden (spellen, animaties, rolverdeling en taalgebruik). Het doel is inclusieve animatorpraktijken te bevorderen die genderstereotypen niet reproduceren en die de deelname van alle kinderen, zonder onderscheid, aanmoedigen.

Door een kritische en gelijkwaardige benadering te ontwikkelen, draagt deze actie ertoe bij vakantiecentra uit te bouwen tot omgevingen waar elk kind zich optimaal kan ontplooien en zijn of haar interesses vrij kan verkennen. Op die manier worden gelijkheid en respect al van jongs af aan versterkt.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd en Sport– OE Jeugd

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

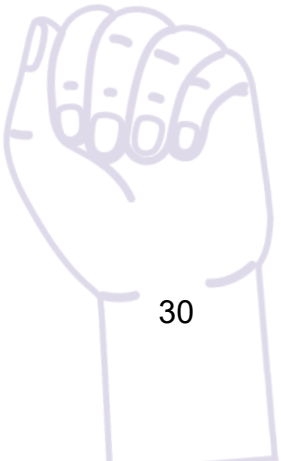
INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de toekomstige animatoren is opgeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Percentage van de toekomstige animatoren dat de opleiding heeft gevolgd.

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 1.2.4

Leerkrachten opleiding en tools bieden voor het herkennen, voorkomen en doorbreken van genderstereotypen en genderongelijkheden binnen de onderwijs- en pedagogische praktijk.

BESCHRIJVING

Via opleidingen, pedagogische hulpmiddelen en reflectiemomenten worden leerkrachten van de scholen van de Stad Brussel ondersteund bij het kritisch analyseren van hun klaspraktijken, hun interacties met leerlingen en de gebruikte leermiddelen en inhoud (handboeken, voorbeelden, taalgebruik en organisatie van activiteiten). Het doel is inclusieve en rechtvaardige pedagogische praktijken te bevorderen die genderstereotypen niet reproduceren.

Door een reflectieve en kritische houding te stimuleren, draagt deze actie ertoe bij van de school een leer- en socialisatieomgeving te maken die gelijkheid bevordert en waarin elke leerling zich ten volle kan ontplooien, los van gendergebonden normen en verwachtingen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbaar Onderwijs

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

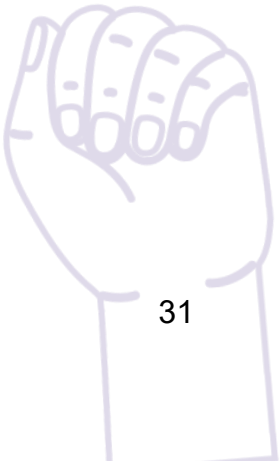
INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de leerkrachten is opgeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide leerkrachten

TIMING
Eind 2030



ACTIE 1.2.5

Animatoren en maatschappelijk assistenten van de Buurthuizen opleiden in het doorbreken van genderstereotypen en hen de nodige handvatten aanreiken om activiteiten voor hun doelgroepen te begeleiden.

BESCHRIJVING

Via vormingsmomenten, pedagogische hulpmiddelen en ruimtes voor uitwisseling en reflectie worden de teams van de Buurthuizen aangemoedigd om hun animatiepraktijken, hun interacties met de bezoekers en de aangeboden activiteiten en materialen (workshops, culturele uitstappen, taalgebruik, groepsindelingen enz.) kritisch te bekijken.

Het doel is inclusieve en gelijkwaardige praktijken te bevorderen die stereotypen niet reproduceren en die de deelnemers stimuleren om de reflectie ook binnen hun gezin en directe omgeving verder te zetten.

Door een reflexieve en kritische houding te ontwikkelen, draagt deze aanpak ertoe bij van het buurthuis een plek van onthaal, ontmoeting en socialisatie te maken waar gelijkheid wordt bevorderd en waar iedereen zich vrij kan uitdrukken en ontplooien, ongeacht gendergebonden normen en verwachtingen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Buurthuizen

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de Buurthuizen.

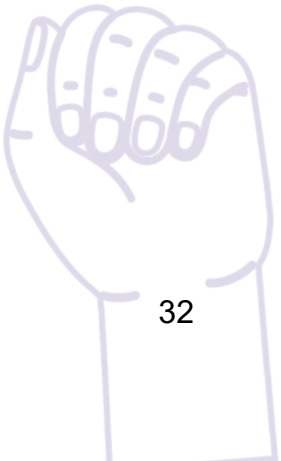
INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens één animator of maatschappelijk assistent per buurthuis is opgeleid.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide personen

TIMING
Eind 2030



ACTIE 1.2.6

Politieagenten opleiden en de nodige tools aanreiken om genderstereotypen en genderongelijkheden in hun professionele praktijk te identificeren, te voorkomen en te doorbreken.

BESCHRIJVING

Politieagenten worden via opleidingen, praktische hulpmiddelen en uitwisselingsmomenten ondersteund bij het analyseren van hun professionele praktijken, hun interventies en hun interacties met zowel het publiek als collega's. Het doel is hun competenties te versterken om gendergerelateerde ongelijkheden en discriminaties te herkennen, te voorkomen en te doorbreken, zodat zij rechtvaardigere, respectvollere en beter afgestemde interventies kunnen garanderen voor iedereen.

Door een reflexieve en kritische beroepshouding te ontwikkelen, draagt deze actie bij aan de bevordering van een politiedienst die aandacht heeft voor gendergelijkheid. Dit versterkt het vertrouwen van het publiek en waarborgt een gelijke en eerlijke behandeling van situaties, ongeacht gender.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Politiezone Brussel-Hoofdstad-Elsene

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de politiezone.

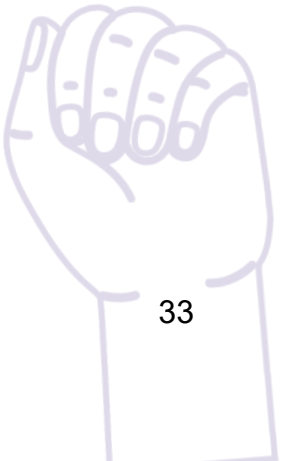
INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Politieacademies

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de agenten zijn opgeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide personen

TIMING
Eind 2030



ACTIE 1.2.7

Opleidingen rond het doorbreken van genderstereotypen en de bestrijding van genderongelijkheid duurzaam opnemen in het online opleidingsaanbod voor het stadspersoneel en deze regelmatig actualiseren.

BESCHRIJVING

Door de competenties van het stadspersoneel te versterken, beoogt deze aanpak een betere herkenning, preventie en doorbreking van genderstereotypen en genderongelijkheden, en stimuleert zij respectvolle en gendergelijke professionele praktijken. Zij draagt bij tot betere relaties tussen collega's door inclusieve en respectvolle interacties te bevorderen, en waarborgt tegelijk een aandachtige, onpartijdige dienstverlening die rekening houdt met de diversiteit aan behoeften van het publiek. Op het e-learningplatform bestaat reeds een online opleidingsmodule. De inhoud ervan zal worden geëvalueerd en, indien nodig, geactualiseerd. De opleidingsinhoud wordt afgestemd op de vormingen en sensibiliseringsacties van het Diversiteits- en Inclusieplan 2026-2028, zodat instrumenten en middelen maximaal kunnen worden gedeeld en benut.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Human Ressources – OE Vorming

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

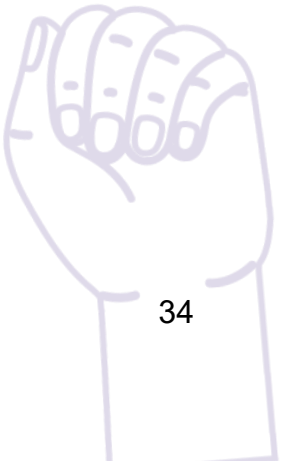
INTERNE PARTNERS
OE Tevredenheid & Diversiteit
OE Psychosociale Aspecten
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
In het opleidingsaanbod is permanent een geactualiseerde opleiding over genderstereotypen en genderongelijkheden opgenomen, toegankelijk voor alle personeelsleden van de Stad.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aanwezigheid van de opleiding in de catalogus van Brucity.Academy; aantal personeelsleden dat de opleiding heeft gevolgd of voltooid.

TIMING
Geleidelijke implementatie met jaarlijkse opvolging tot 2030



ACTIE 1.2.8

De interne inclusiepolitiek van het OCMW verderzetten en versterken door de goedkeuring van een tweede diversiteitsplan, waarbij wordt toegezien op de systematische integratie van de gelijkheid tussen vrouwen* en mannen* in de acties en organisatorische processen.

BESCHRIJVING

Het OCMW heeft een eerste Actieplan Diversiteit & Inclusie (2023-2025) uitgevoerd om gelijke kansen en inclusie binnen de organisatie te bevorderen. Dankzij de positieve evaluatie van dit plan door Actiris is het OCMW uitgegroeid tot een van de eerste OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die het Diversiteitslabel ontvingen, toegekend door de Brusselse minister van Werk en Economie als erkenning voor de geleverde inspanningen op dit vlak.

Om deze dynamiek verder te zetten en de verworven resultaten te bestendigen, wenst het OCMW een tweede Actieplan Diversiteit & Inclusie goed te keuren. Dit plan heeft onder meer als doel diversiteit en inclusie sterker te verankeren in de organisatorische praktijken, waarbij eveneens wordt toegezien op de systematische integratie van de gelijkheid tussen vrouwen* en mannen* in de interne acties, procedures en processen. Deze aanpak zal bijdragen tot een steeds rechtvaardigere, inclusievere en meer respectvolle werkomgeving waarin diversiteit centraal staat.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel (OCMW van Brussel)

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het OCMW

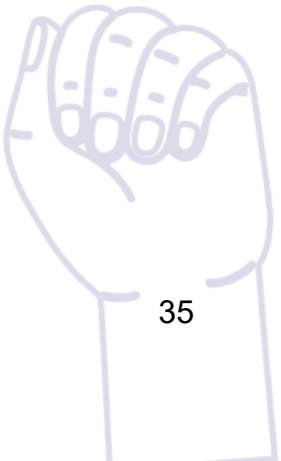
INTERNE PARTNERS
HR Departement van het OCMW

EXTERNE PARTNERS
Actiris

TE BEREIKEN RESULTAAT
Een tweede diversiteitsplan wordt opgesteld en geïmplementeerd.

EVALUATIE-INDICATOREN
Bestaan van een tweede diversiteitsplan.

TIMING
Oktober 2026 tot oktober 2028.



ACTIE 1.2.9

Het personeel van het OCMW van Brussel opleiden inzake gender budgeting, zodat de genderdimensie wordt geïntegreerd in de begrotingsanalyse en in de sturing van de overheidsuitgaven.

BESCHRIJVING

In het kader van zijn engagement voor de gelijkheid tussen vrouwen* en mannen* wil het OCMW van Brussel de integratie van de genderdimensie in zijn besluitvormingsprocessen en begrotingsbeheer versterken. Gender budgeting vormt hierbij een strategisch instrument om de impact van begrotingskeuzes op verschillende doelgroepen te evalueren en een meer rechtvaardige verdeling van de publieke middelen te bevorderen. Ter ondersteuning van deze aanpak kan het personeel deelnemen aan de online opleiding 'Gender budgeting: maak van het budget een tool voor gendergelijkheid', aangeboden door equal.brussels. Deze opleiding bestaat uit 11 modules en kan bovendien worden aangevuld met een specifieke begeleiding door equal.brussels.

Het versterken van de competenties van het personeel op het vlak van gender budgeting heeft tot doel de integratie van het genderperspectief in de begrotingsanalyse en de toewijzing van middelen te bevorderen. Dit initiatief kadert in een streven naar goed bestuur en zal bijdragen aan de concrete verwezenlijking van de gelijkheidsdoelstellingen van het OCMW van Brussel.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel (OCMW van Brussel)

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het OCMW

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Brusselse Gewestelijke Overheidsdienst - Equal.Brussels

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 5 referentiepersonen hebben een opleiding inzake gender budgeting gevolgd.
.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal personeelsleden dat een opleiding heeft gevolgd.

TIMING
Eind 2030

HOOFDSTUK 2

Seksistisch en seksueel geweld bestrijden



Seksistisch en seksueel geweld ontstaat vanuit structurele mechanismen die geworteld zijn in een systeem van genderongelijkheden, op hun beurt gevoed door hardnekkige genderstereotypen. Door vrouwen* en mannen* verschillende rollen, gedragingen en verwachtingen toe te kennen, legitimeren deze stereotypen, vaak impliciet, ongelijke machtsverhoudingen. Deze machtsverhoudingen kunnen zich uiten in uiteenlopende vormen van geweld, gaande van minder zichtbare en gebanaliseerde uitingen tot feiten met ernstige gevolgen voor de fysieke en mentale gezondheid van de slachtoffers. Deze laatsten zijn in de overgrote meerderheid van de gevallen vrouwen*, terwijl de daders bijna uitsluitend mannen* zijn.

Dit continuüm van geweld omvat een brede waaier aan gedragingen en opvattingen, zoals seksistische opmerkingen, intimidatie, agressie, controle, psychologisch, fysiek, economisch of seksueel geweld. Hoewel deze gedragingen verschillen in aard en ernst, dragen ze allemaal bij aan het bestendigen van ongelijkheden en het beperken van individuele vrijheden. Juist de meest alledaagse vormen van geweld, die vaak ten onrechte als normaal worden beschouwd en daardoor onzichtbaar blijven, vormen een vruchtbare voedingsbodem voor ernstigere vormen van geweld.

Geconfronteerd met deze uitdaging, dient de Stad zowel de structurele oorzaken van seksistisch en seksueel geweld als de concrete uitingsvormen ervan aan te pakken. Dit houdt onder meer in dat prioriteit wordt gegeven aan de meest voorkomende en genormaliseerde vormen van geweld, om hun banalisering tegen te gaan en bij te dragen aan een duurzame verandering van sociale normen.

Het lokale overheidsoptreden dient daarbij te steunen op verschillende complementaire pijlers: **preventie**, door het publiek te informeren en eerstelijnsactoren te ondersteunen; **vorming en opleiding** van medewerkers en partners, zodat situaties beter kunnen worden herkend en aangepakt; en een **adequate opvang van slachtoffers**, waarbij wordt gezorgd voor een luisterend oor, gepaste doorverwijzing en begeleiding in een veilige en respectvolle omgeving.

De hierna volgende acties hebben tot doel de inzet van de Stad Brussel in de strijd tegen seksistisch en seksueel geweld te structureren en te versterken vertrekkende vanuit een globale, coherente en proactieve aanpak die bijdraagt aan een veiligere lokale omgeving voor iedereen.

SPECIFIEKE DOELSTELLING

2.1

VOORKOMEN

van seksistisch en seksueel geweld



ACTIE 2.1.1

Lokale verenigingen die strijden tegen genderdiscriminatie en genderongelijkheden financieel ondersteunen om seksistisch en seksueel geweld (SSG) terug te dringen.

BESCHRIJVING

De Stad Brussel verleent financiële steun aan lokale verenigingen die actief zijn in de strijd tegen genderdiscriminatie en genderongelijkheden, met bijzondere aandacht voor de preventie van seksistisch en seksueel geweld (SSG) en de begeleiding van slachtoffers. Deze financiële ondersteuning gebeurt via een jaarlijkse subsidie-enveloppe die wordt beheerd door de cel Gelijke Kansen en wordt toegekend in het kader van projectoproepen. De dossiers worden beoordeeld door een jury samengesteld uit vertegenwoordigers van verschillende stadsdiensten. De selectie wordt vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan het college van burgemeester en schepenen en aan de gemeenteraad.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris– OE Gelijke Kansen

BUDGETRAMING
750.000€

INTERNE PARTNERS
OE Internationale Solidariteit
OE Participatie

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
30 à 35% van de subsidie-enveloppe van de dienst Gelijke Kansen wordt toegewezen aan projecten die genderdiscriminatie en genderongelijkheden bestrijden en gericht zijn op het terugdringen van SSG.

.

EVALUATIE-INDICATOREN
% van de subsidie-enveloppe van de dienst Gelijke Kansen toegewezen aan deze projecten.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.1.2

Projecten inzake internationale solidariteit ondersteunen die een gendergevoelige benadering integreren of ontwikkelen, onder meer door de genderdimensie op te nemen in het reglement van de projectoproep.

BESCHRIJVING

De Stad ondersteunt via een projectoproep voor internationale solidariteit initiatieven die in landen van het Globale Zuiden worden uitgevoerd en die gericht zijn op het verminderen van ongelijkheden en het bevorderen van de mensenrechten. Via de vzw BRISSI wordt jaarlijks een subsidie-enveloppe toegekend voor dit doel. De ingediende projecten worden door een jury beoordeeld op basis van vooraf vastgelegde criteria, onder meer inzake impact, relevantie en duurzaamheid. Om ervoor te zorgen dat gelijkheidskwesties sterker worden meegenomen in de ondersteunde acties, zal de Stad geleidelijk meer aandacht besteden aan genderaspecten in het reglement van de projectoproep. Deze evolutie heeft als doel kandidaat-verenigingen aan te moedigen om stil te staan bij de impact van hun projecten op gendergelijkheid en om initiatieven te stimuleren die bijdragen aan het terugdringen van gendergerelateerde ongelijkheden en discriminaties, aan de emancipatie van vrouwen* en meisjes*, en aan de preventie en bestrijding van seksistische, seksuele en gendergerelateerde vormen van geweld.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris– OE Internationale Solidariteit

BUDGETRAMING
Ongeveer 20% van de projecten die via de projectoproep worden gefinancierd

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
BRISSI vzw

TE BEREIKEN RESULTAAT
De genderdimensie wordt geïntegreerd in het reglement van de projectoproep.

TIMING
Jaarlijks

EVALUATIE-INDICATOREN
Percentage van de subsidies toegekend aan projecten ter bestrijding van gendergerelateerd en seksueel geweld of ter bevordering van de empowerment van vrouwen* in het Globale Zuiden; opname van de genderdimensie in het reglement van de projectoproep.

ACTIE 2.1.3

Concrete maatregelen ontwikkelen en uitvoeren ter bevordering van de toegang tot menstruatieproducten, teneinde menstruatiearmoede bij kwetsbare volwassenen tegen te gaan.

BESCHRIJVING

De strijd tegen menstruatiearmoede maakt deel uit van een bredere aanpak ter bevordering van gezondheid en gelijke kansen. Het OCMW organiseert sensibiliseringssessies over de uitdagingen en gevolgen van deze problematiek voor verschillende begeleide doelgroepen, waaronder studentes, sekswerkers, alleenstaande moeders en personen die gebruikmaken van tijdelijke transitwoningen.

Daarnaast wordt financiële steun verleend om de toegang tot menstruatieproducten te vergemakkelijken en tegemoet te komen aan de basisbehoeften van de betrokken personen. Op die manier draagt het OCMW bij aan het verminderen van menstruatiearmoede en aan een waardige en gelijke toegang tot essentiële hygiëneproducten.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel (OCMW van Brussel)

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het OCMW

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
vzw BruZelle

TE BEREIKEN RESULTAAT
+/- 1250 begunstigden per jaar

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal begunstigden

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.1.4

Een campagne uitrollen binnen horecazaken waarbij sensibiliseringsaffiches over intimidatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag worden aangebracht in de sanitaire ruimtes.

BESCHRIJVING

De campagne voorziet in de plaatsing van informatieve affiches in de sanitaire ruimtes van horecazaken, zodat bezoekers op een discrete en individuele manier kennis kunnen nemen van de sensibiliseringsboodschap. Deze visuele communicatiemiddelen hebben als doel gebruikers te informeren over de verschillende vormen van intimidatie, onaanvaardbaar gedrag onder de aandacht te brengen en nuttige informatie te verspreiden voor personen die slachtoffer of getuige zijn van dergelijke situaties. In samenwerking met de vzw *Ondernemen Brussel* zou een netwerk van deelnemende horecazaken worden gemobiliseerd om een brede verspreiding van de campagne op het grondgebied te verzekeren. Dankzij haar rol als schakel tussen de professionals uit de sector kan de vzw het contact met de uitbaters vergemakkelijken, zorgen voor de verspreiding van het communicatiemateriaal en hun deelname aan het initiatief stimuleren. Deze maatregel zal bijdragen aan een sterkere preventie van intimidatie in ontmoetings- en uitgaansgelegenheden door de horecasector actief te betrekken en toegankelijke boodschappen te verspreiden naar een zo breed mogelijk publiek in de dagelijkse leefomgeving.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Vastgoedregie en Economische Zaken– OE Economische Zaken

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Horecazaken
Vzw Ondernemen Brussel

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 50 horecazaken verspreiden de affichecampagne in hun sanitaire ruimtes.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal deelnemende horecazaken.

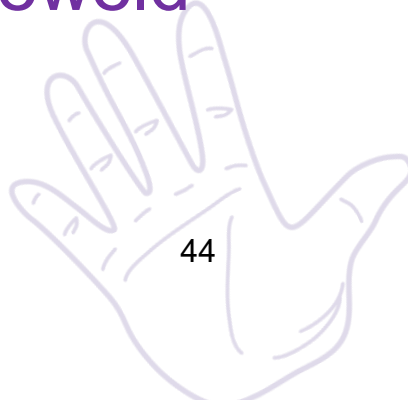
TIMING
Eind 2030.

SPECIFIEKE DOELSTELLING

2.2

SENSIBILISEREN & INFORMEREN

van slachtoffers, getuigen en potentiële plegers van seksistisch en seksueel geweld



ACTIE 2.2.1

Sensibiliserings- en informatieacties uitwerken en uitvoeren voor de Brusselse burgers om seksistisch en seksueel geweld (SSG) te voorkomen en te bestrijden.

BESCHRIJVING

De dienst Gelijke Kansen voert acties uit ter preventie en bestrijding van SSG via sensibiliserings-, informatie- en educatieve initiatieven gericht op de Brusselse burgers. Deze acties nemen onder meer de vorm aan van communicatiecampagnes, conferenties, participatieve workshops, acties in de openbare ruimte en culturele evenementen. In de komende jaren zal bijzondere aandacht worden besteed aan cyberseksisme en online geweld, om tegemoet te komen aan de opkomst van nieuwe vormen van geweld die verband houden met digitale toepassingen en technologische ontwikkelingen. Daarnaast zal de Stad een meertalige informatiebrochure ontwikkelen over de diensten en ondersteuningsmaatregelen voor slachtoffers van SSG, zodat alle doelgroepen toegang hebben tot informatie, met inbegrip van personen die geconfronteerd worden met taalbarrières of de digitale kloof. In partnerschap met het Congolees Cultureel Centrum zal zij eveneens het culturele project "*Voorbij de stilte*" ondersteunen. Dit project heeft als doel het taboe rond vrouwelijke genitale verminking (VGV) te doorbreken en het brede publiek bewust te maken van deze vorm van gendergerelateerd geweld. Deze acties worden ontwikkeld in samenwerking met verenigingen en terreinactoren, zodat zij maximaal aansluiten bij de leefwereld en de behoeften van de betrokken doelgroepen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris– OE Gelijke Kansen

BUDGETRAMING
50.000€

INTERNE PARTNERS
Openbaar Onderwijs, Buurthuizen, Congolees Cultureel Centrum

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 1 informatie- of sensibiliseringsactie per jaar; ontwikkeling van een meertalige brochure.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal acties; bestaan van een meertalige brochure

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.2.2

Communicatiemiddelen verspreiden in de wachtzalen van het OCMW om begunstigden van de sociale diensten te informeren en handvatten aan te reiken rond partnergeweld.

BESCHRIJVING

De ontwikkeling van communicatiemiddelen heeft als doel de informatieverstrekking en doorverwijzing rond partnergeweld voor zowel personeelsleden als begunstigden van de OCMW-diensten te verbeteren. Deze hulpmiddelen zijn bedoeld om de detectie van situaties van partnergeweld te vergemakkelijken, een passende begeleiding te ondersteunen en de doorverwijzing naar bevoegde diensten te bevorderen.

De Internationale Dag voor de Uitbanning van Geweld tegen Vrouwen vormt een belangrijk sensibiliseringsmoment binnen de antennes van het OCMW. Daarnaast is in de wacht- en onthaalruimten permanent informatiemateriaal beschikbaar dat het publiek informeert over en in contact brengt met eerstelijnsdiensten. Hierdoor krijgen begunstigden op een discrete en onmiddellijke manier toegang tot de beschikbare ondersteuning en hulpverlening.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel (OCMW van Brussel)

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het OCMW

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens één informatie-instrument wordt permanent verspreid.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal informatie-instrumenten dat ter beschikking wordt gesteld aan de doelgroepen van het OCMW.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.2.3

Interne communicatieacties uitvoeren ter ondersteuning van het LVA-project (Lawyers Victims Assistance), om politieagenten te informeren en sensibiliseren over het bestaan, de doelstellingen en de wijze waarop een beroep kan worden gedaan op deze hulpverlening voor slachtoffers.

BESCHRIJVING

Het project Lawyers Victims Assistance (LVA), ontwikkeld door de Brusselse Balie in samenwerking met de Brusselse politiezones en het parket, heeft als doel slachtoffers van seksueel en intrafamiliaal geweld vanaf de eerste stappen snel toegang te bieden tot gespecialiseerde juridische begeleiding. De advocaten die in dit kader zijn opgeleid, kunnen slachtoffers informeren over hun rechten, hen voorbereiden op de verschillende procedures en hen begeleiden gedurende het traject.

Het is essentieel dat politieagenten dit systeem kennen, aangezien zij vaak het eerste aanspreekpunt zijn voor slachtoffers. Een goede kennis van de LVA-dienst maakt het mogelijk om betrokken personen snel door te verwijzen naar passende juridische ondersteuning, hun toegang tot hun rechten te versterken en bij te dragen aan een meer volledige en gecoördineerde begeleiding.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Politiezone Brussel-Hoofdstad-Elsene

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de politiezone

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
De Brusselse Balie

TE BEREIKEN RESULTAAT
In alle politiebureaus op het grondgebied van de Stad Brussel wordt informatie over het LVA-project verspreid.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal interne communicatieacties en verspreide communicatiematerialen met betrekking tot het LVA-project.

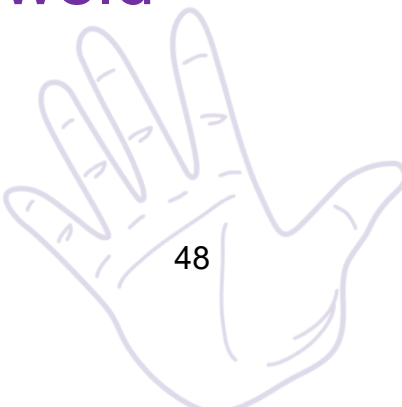
TIMING
Eind 2030.

SPECIFIEKE DOELSTELLING

2.3

ONTHALEN & ONDERSTEUNEN

van slachtoffers en getuigen van seksistisch en seksueel geweld



ACTIE 2.3.1

De onthaalvoorzieningen in de politiecommissariaten aanpassen om slachtoffers van seksueel en gendergerelateerd geweld beter en gepaster te kunnen opvangen.

BESCHRIJVING

De aanpassing van de onthaalvoorzieningen in de politiecommissariaten heeft als doel de opvang van personen die betrokken zijn bij seksistisch en seksueel geweld (SSG) te verbeteren, ongeacht of zij slachtoffer, getuige of dader zijn. Dit houdt in dat er wordt gezorgd voor een veiligere, comfortabelere en meer vertrouwelijke omgeving, onder meer door aangepaste inrichting en meubilair, evenals ondersteunende voorzieningen zoals de inzet van een hond voor emotionele ondersteuning.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Politiezone Brussel-Hoofdstad-Elsene

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de politiezone

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de politiecommissariaten beschikt over een aangepaste onthaalvoorziening.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal politiecommissariaten met een aangepaste onthaalinfrastructuur

TIMING
Eind 2030

ACTIE 2.3.2

Veilige en aangepaste woningen identificeren en beschikbaar stellen voor de crisisopvang van vrouwen* die slachtoffer zijn van intrafamiliaal partnergeweld.

BESCHRIJVING

Slachtoffers van partner- en intrafamiliaal geweld zijn overwegend vrouwen* en blijven na het verlaten van hun gewelddadige omgeving bijzonder kwetsbaar op het vlak van huisvesting. Hoewel er op het grondgebied opvangstructuren bestaan, blijft het aanbod ontoereikend in verhouding tot de behoeften. De Stad wil daarom de capaciteit voor veilige opvang versterken door bijkomende aangepaste woningen ter beschikking te stellen. Deze ambitie kadert onder meer in een bouwproject op het grondgebied van de gemeente, waarbij zal worden onderzocht of wooneenheden kunnen worden voorbehouden voor de tijdelijke opvang van vrouwen* die slachtoffer zijn van geweld, al dan niet vergezeld van kinderen. Het doel is hun herstelproces en zelfstandigheid te bevorderen. In dat kader zal een projectoproep worden gelanceerd voor verenigingen die actief zijn op het grondgebied van de Stad Brussel en werken met deze doelgroep, om partners te identificeren en te ondersteunen die de begeleiding van de begunstigden en het beheer van deze woningen kunnen verzekeren. De lancering van deze oproep wordt voorzien tegen eind 2026.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Vastgoedregie en Economische Zaken – OE Vastgoedregie

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
OCMW

TE BEREIKEN RESULTAAT
Een structurele samenwerking uitwerken met een organisatie die vrouwen* die slachtoffer zijn van geweld begeleidt.
.

EVALUATIE-INDICATOREN
Bestaan van een formeel partnerschap met een vereniging die vrouwelijke slachtoffers van partnergeweld ondersteunt.
.

TIMING
Eind 2030

ACTIE 2.3.3

‘Safer spaces’ op een zichtbare en duurzame manier integreren in de locaties van het culturele netwerk op het grondgebied van de Stad Brussel.

BESCHRIJVING

Om inclusieve, veilige en respectvolle omgevingen voor alle bezoekers in de culturele locaties op het grondgebied van de Stad Brussel te waarborgen, is het noodzakelijk om structureel principes en maatregelen te integreren die bijdragen aan de preventie van seksueel en gendergerelateerd geweld (SGG) en discriminatie, evenals aan de opvang en opvolging van problematische situaties. Dit omvat onder meer de formalisering van gemeenschappelijke kaders (charters, protocollen), het vergroten van de zichtbaarheid van engagementen, de opleiding van medewerkers en de invoering van toegankelijke onthaal- en meldingsmechanismen. Het doel is om van ‘safer spaces’ een gedeelde norm te maken binnen het culturele netwerk, zodat het gevoel van veiligheid en inclusie in culturele ruimtes wordt versterkt.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport– OE Cultuur

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Culturele organisaties op het grondgebied van de Stad Brussel
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de Nederlandstalige culturele locaties beschikt over een uitgewerkt ‘safer space’-beleid ; De haalbaarheid van de ontwikkeling van "safer spaces" in Franstalige culturele instellingen wordt onderzocht.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal culturele locaties dat beschikt over een uitgewerkt ‘safer space’-beleid.

TIMING
Eind 2030

ACTIE 2.3.4

Het aantal gemelde gevallen van seksistisch geweld en seksuele of gendergerelateerde intimidatie binnen het gemeentepersoneel monitoren.

BESCHRIJVING

De monitoring van de gemelde gevallen van seksistische intimidatie en gendergerelateerd geweld binnen het gemeentepersoneel, waarbij deze twee categorieën afzonderlijk worden geregistreerd in de inventarisatie van informele gesprekken en meldingen, heeft tot doel een gestructureerde opvolging binnen het gemeentebestuur te waarborgen. Deze aanpak maakt het mogelijk het fenomeen objectief in kaart te brengen, de voorkomende problemen te identificeren en de bestaande noden beter te begrijpen. De gegevens hebben betrekking op situaties die bij het gemeentebestuur werden gemeld en geven dus geen beeld van de werkelijke prevalentie van het fenomeen. Om dubbeltellingen te vermijden, worden de gegevens op geaggregeerde en geanonimiseerde wijze verwerkt. Deze informatie vormt een belangrijk instrument om het interne beleid bij te sturen, preventieve acties gericht te ontwikkelen en passende maatregelen inzake opvang, begeleiding en bescherming van personeelsleden uit te werken. De bevindingen kunnen eveneens worden benut binnen de preventieacties en instrumenten rond respect op het werk in het kader van het Diversiteits- en Inclusieplan 2026-2028.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Human Ressources– OE Psychosociale Aspecten

BUDGETRAMING
0€

INTERNE PARTNERS
OE Tevredenheid & Diversiteit

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
Monitoring van de gemelde gevallen binnen het gemeentepersoneel wordt gedurende de volledige looptijd van het plan behouden en verder versterkt.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal informele gesprekken en meldingen; aantal afzonderlijke gemelde situaties (geaggregeerde en geanonimiseerde gegevens).

TIMING
Continu

ACTIE 2.3.5

De aanwezigheid van CARE Teams tijdens feestelijke evenementen versterken.

BESCHRIJVING

De CARE Teams waken over het welzijn en de veiligheid van het publiek tijdens feestelijke evenementen. Deze mobiele teams bieden een toegankelijke en laagdrempelige aanwezigheid door deelnemers te onthalen, risico's verbonden aan middelengebruik of geweld te helpen voorkomen, personen in een kwetsbare situatie te identificeren en hen eerstelijnsondersteuning te bieden. Indien nodig verwijzen zij hen door naar de gepaste hulp- en ondersteuningsdiensten.

De Stad Brussel streeft ernaar de aanwezigheid van CARE Teams op haar grondgebied te versterken via een structurele ondersteuning van Brussels By Night, dat sinds 2023 dergelijke teams inzet binnen verschillende partnerorganisaties. Het doel is dit systeem te bestendigen en verder uit te breiden, zodat een meer homogene dekking van evenementen wordt verzekerd en veiligere, inclusievere en zorgzamere feestomgevingen worden bevorderd.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris – OE Openbare Rust & Evenementen

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement en 125.000€ op budget toerisme

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Brussels By Night (BBN)
Organisatoren van evenementen

TE BEREIKEN RESULTAAT
Versterkte aanwezigheid van CARE Teams tijdens feestelijke evenementen die op het grondgebied van de Stad Brussel worden georganiseerd.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal feestelijke evenementen georganiseerd door externe organisatoren op het grondgebied van de Stad Brussel waarbij een CARE Team wordt voorzien.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.3.6

Preventie- en opvangmaatregelen inzake seksueel en gendergerelateerd geweld (SGG) implementeren tijdens grote evenementen die door de Stad in de openbare ruimte worden georganiseerd.

BESCHRIJVING

In het kader van de preventie van seksistisch en seksueel geweld tijdens grootschalige evenementen die door de Stad Brussel worden georganiseerd via de vzw Brussels Major Events (BME), wordt ingezet op zowel sensibilisering als ondersteuning van slachtoffers en omstaanders. Sinds meerdere jaren volgen de vaste en tijdelijke medewerkers van BME opleidingen rond de '5D-methode', georganiseerd door de dienst Gelijke Kansen en aangepast aan de context van grootschalige evenementen. Deze preventieve aanpak wordt aangevuld door een samenwerking met de vzw Brussels By Night Federation (BBNF). Tijdens bepaalde evenementen kunnen de CARE Teams van BBNF worden ingezet om ondersteuning te bieden aan personen die worden geconfronteerd met ongepast gedrag of situaties van geweld, binnen de grenzen van de financiële middelen van BME en de beschikbaarheid van de teams van BBNF. Het doel is om een veiligere en inclusievere evenementenomgeving te creëren, waarin seksistisch en seksueel geweld actief wordt voorkomen en slachtoffers snel en adequaat worden ondersteund.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Vzw Brussels Major Events

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de vzw

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen
OE Cultuur

EXTERNE PARTNERS
Brussels by Night Federation (BBNF)

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de in de openbare ruimte georganiseerde evenementen beschikt over een opvangmechanisme voor slachtoffers van SGG.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal evenementen waarbij een opvangmechanisme voor slachtoffers van SGG is voorzien.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.3.7

Een netwerk van “toevluchtszaken” (safer spaces) uitbouwen op het grondgebied van de stad.

BESCHRIJVING

Het uitbouwen van een netwerk van ‘toevluchtszaken’ (safer spaces) op het grondgebied van de stad berust op de identificatie en mobilisatie van vrijwillige, zichtbare en toegankelijke handelszaken die een onmiddellijk aanspreekpunt kunnen bieden aan personen die geconfronteerd worden met intimidatie in de openbare ruimte. De deelnemende handelaars krijgen begeleiding en een gerichte opleiding zodat zij situaties van intimidatie kunnen herkennen, een veilige opvang kunnen bieden en slachtoffers kunnen doorverwijzen naar de bevoegde hulpdiensten (politie, gespecialiseerde verenigingen, luister- en ondersteuningsdiensten, enz.).

Dankzij haar rol als nabije partner van handelaars en economische actoren zal de vzw Ondernemen Brussel de aansluiting bij het netwerk faciliteren, de uitrol van het initiatief coördineren en bijdragen aan de verankering ervan in de handelswijken. Dit netwerk van ‘toevluchtszaken’ (safer spaces) dient het veiligheidsgevoel in de openbare ruimte te versterken en het lokale economische weefsel actief te betrekken bij de preventie van intimidatie en de ondersteuning van slachtoffers.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Vastgoedregie en Economische Zaken- OE Economische Zaken

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Vzw Ondernemen Brussel
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Jaarlijks sluiten 1 tot 2 nieuwe handelszaken zich aan bij het project en volgen zij een opleiding in het kader ervan.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide partnerzaken.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.3.8

Een ontmoetingsdag organiseren voor vrouwelijke politieagenten, zodat zij hun ervaringen als vrouw* binnen de politiezone kunnen delen, met als doel specifieke behoeften in kaart te brengen en de nodige ondersteuningsmaatregelen te identificeren.

BESCHRIJVING

Vrouwelijke politieambtenaren kunnen in hun professionele omgeving geconfronteerd worden met specifieke ervaringen en uitdagingen die onder meer verband houden met het feit dat zij vrouw* zijn binnen de organisatie. Dergelijke ervaringen zijn niet altijd gemakkelijk te verwoorden of te delen, zeker wanneer het gaat om gevoelige situaties of moeilijkheden die zich in de werkcontext voordoen. Het creëren van een veilige gespreksruimte heeft als doel een respectvolle, vertrouwelijke en niet-oordelende omgeving te bieden waarin vrouwelijke politieagenten vrij hun ervaringen, belevingen en bezorgdheden kunnen delen. Deze aanpak maakt het mogelijk om een beter inzicht te krijgen in de realiteit van vrouwen* binnen de politiezone, eventuele daaruit voortvloeiende behoeften te identificeren en passende ondersteunings- en actievoorstellen te formuleren.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Politiezone Brussel-Hoofdstad-Elsene

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de politiezone

INTERNE PARTNERS
Te bepalen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Er wordt een veilige gespreksruimte ingericht om vrouwelijke politieagenten de mogelijkheid te bieden hun ervaringen, belevingen en bezorgdheden binnen de politiezone vrij te uiten.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal deelnemende vrouwelijke politieagenten; aantal geformuleerde aanbevelingen en geïdentificeerde actiemogelijkheden na afloop van de ontmoetingsdag.

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 2.3.9

Via een samenwerkingsprotocol de verplaatsing van medewerkers van de EVA-cel (Emergency Victim Assistance) naar partnerorganisaties uit de sociale sector formaliseren, zodat slachtoffers van seksistisch en seksueel geweld klacht kunnen indienen op de plaats waar zij worden begeleid.

BESCHRIJVING

Slachtoffers van seksistisch en seksueel geweld kunnen met tal van drempels worden geconfronteerd bij het indienen van een klacht, onder meer door hun kwetsbare situatie, angst voor gerechtelijke procedures of de moeilijkheid om zich naar een politiecommissariaat te verplaatsen. Tegelijkertijd zijn deze personen vaak al in contact met sociale diensten of gespecialiseerde organisaties die hen begeleiden in hun traject.

De verplaatsing van medewerkers van de EVA-cel naar deze opvang- en begeleidingslocaties vormt een belangrijke hefboom om de toegang tot justitie te vergemakkelijken, het vertrouwen van slachtoffers te versterken en een gecoördineerde, op hun behoeften afgestemde begeleiding te waarborgen..

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Politiezone Brussel-Hoofdstad-Elsene

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de politiezone

INTERNE PARTNERS
Te bepalen

EXTERNE PARTNERS
Sociale diensten en gespecialiseerde organisaties

TE BEREIKEN RESULTAAT
Er wordt een geformaliseerd aangiftemechanisme binnen de partnerorganisaties opgezet om de toegang tot het indienen van een klacht voor slachtoffers van seksistisch en seksueel geweld te vergemakkelijken en hun begeleiding te verbeteren.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal partnerorganisaties waarbinnen het aangiftemechanisme operationeel is; aantal via dit mechanisme ingediende klachten.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.3.10

Partnerschappen uitbouwen met verenigingen die vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld en/of alleenstaande ouder zijn, begeleiden om het aanbod van aangepaste woningen af te stemmen op hun specifieke behoeften en verder uit te breiden.

BESCHRIJVING

In een context waarin vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld en/of die zich in een eenoudergezinssituatie bevinden, vaak met bijkomende moeilijkheden worden geconfronteerd bij de toegang tot een stabiele en veilige woning, onderzoekt de Vastgoedregie van de Stad Brussel hoe haar toewijzingsmodaliteiten voor woningen beter kunnen worden afgestemd op hun behoeften.

In dat kader wordt overwogen om partnerschappen te ontwikkelen met gespecialiseerde organisaties, met als doel de toegang tot huisvesting voor deze specifieke doelgroepen te vergemakkelijken en oplossingen aan te bieden die aansluiten bij hun noden. Een eerste samenwerking met de vzw *Chèvrefeuille*, die actief is in de begeleiding van vrouwen* en gezinnen in een kwetsbare situatie, illustreert deze aanpak en kan als basis dienen voor verdere toekomstige ontwikkelingen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Vastgoedregie en Economische Zaken – OE Vastgoedregie

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
4 woningen worden toegewezen aan de (her)huisvesting van vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld en/of die zich in een eenoudergezinssituatie bevinden.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal vrouwen* die via samenwerkingsverbanden (opnieuw) werden gehuisvest.

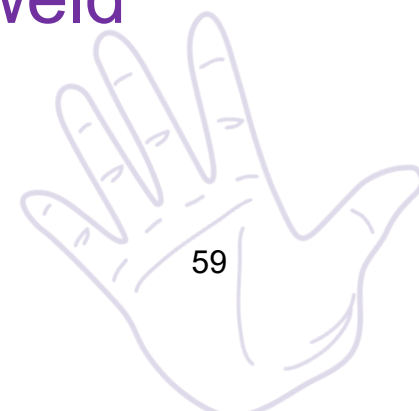
TIMING
Eind 2030.

SPECIFIEKE DOELSTELLING

2.4

OPLEIDEN

van professionals in de begeleiding van slachtoffers en plegers van seksistisch en seksueel geweld



ACTIE 2.4.1

Politieagenten opleiden en ondersteunen om situaties van seksistisch en seksueel geweld beter te herkennen, gepast op te vangen en correct door te verwijzen.

BESCHRIJVING

In een context waarin nog steeds veel slachtoffers van seksistisch en seksueel geweld (SSG) afzien van het indienen van een klacht uit vrees niet geloofd te worden, slecht onthaald te worden of opnieuw slachtoffer te worden van traumatiserende ervaringen, is het essentieel de competenties van de medewerkers van de politiezone Brussel Hoofdstad Elsene te versterken. Dit gebeurt onder meer via gerichte opleidingen en praktische hulpmiddelen die erop gericht zijn om de kwaliteit van het onthaal, de opvang en de behandeling van meldingen te verbeteren.

Daarnaast is een versterkte samenwerking tussen de politie, slachtofferhulpdiensten en gespecialiseerde middenveldorganisaties onmisbaar. Een betere afstemming tussen deze actoren maakt het mogelijk een integrale opvang, aangepaste begeleiding en een doeltreffende opvolging van slachtoffers en hun naasten te garanderen, ook na het indienen van een klacht. Met deze aanpak wil de Stad bijdragen aan een veiligere omgeving en het vertrouwen tussen burgers en de politiediensten versterken.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Politiezone Brussel-Hoofdstad-Elsene

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de politiezone

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen
Cel DOMS (Domestic Offender Management Service)

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Zorgcentrum na Seksueel Geweld (ZSG) Brussel

TE BEREIKEN RESULTAAT
Aantal opgeleide zedeninspecteurs en -inspectrices blijft stabiel.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide zedeninspecteurs en -inspectrices.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.4.2

Politieagenten opleiden en ondersteunen om vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld beter te onthalen, te begeleiden en gericht door te verwijzen.

BESCHRIJVING

Partnergeweld blijft sterk ondergerapporteerd, onder meer doordat slachtoffers vrezen niet geloofd te worden, een ontoereikend onthaal verwachten of bang zijn voor secundaire victimisatie. Daarom is het essentieel dat het eerste contact met de politie in een veilige, respectvolle en ondersteunende omgeving verloopt. Een kwalitatief onthaal kan slachtoffers aanmoedigen om hun verhaal te doen en draagt bij tot een groter vertrouwen in de politiediensten.

Het versterken van de competenties van politieagenten om vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld beter te onthalen, te begeleiden en door te verwijzen, vereist zowel gerichte opleidingen als aangepaste praktische hulpmiddelen. Deze moeten agenten ondersteunen bij het bieden van een empathisch, respectvol en professioneel luisterend oor, afgestemd op de leefwereld en noden van slachtoffers. Daarnaast is een betere doorverwijzing naar bestaande hulp- en ondersteuningsdiensten noodzakelijk. Dit veronderstelt een nauwere samenwerking met gespecialiseerde organisaties en het maatschappelijke werkveld. Een dergelijke gecoördineerde aanpak is essentieel om slachtoffers en, waar relevant, hun kinderen een geïntegreerde, continue en aangepaste begeleiding te bieden.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Politiezone Brussel-Hoofdstad-Elsene

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de politiezone

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minimum 100 politieagenten worden jaarlijks opgeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide agenten

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.4.3

Politieagenten opleiden en ondersteunen in de aanpak en begeleiding van plegers van partnergeweld.

BESCHRIJVING

Partnergeweld vereist niet alleen een doeltreffende bescherming en begeleiding van slachtoffers, maar ook een gepaste aanpak van de geweldplegers. Naast het onmiddellijk optreden naar aanleiding van de feiten is het belangrijk dat politieagenten daders op een professionele en consequente manier benaderen, zonder het geweld te minimaliseren of te normaliseren. Tegelijk moeten zij in staat zijn om daders gericht door te verwijzen naar gespecialiseerde begeleidings- en hulpverleningstrajecten. Deze begeleidingstrajecten, die onder meer worden aangeboden door gespecialiseerde organisaties, hebben als doel gewelddadig gedrag bespreekbaar te maken, onderliggende mechanismen van controle en machtsuitoefening bloot te leggen en een duurzame gedragsverandering te ondersteunen. Het versterken van de competenties van politieagenten op dit vlak draagt bij tot een geïntegreerde aanpak van partnergeweld, waarbij de bescherming van slachtoffers wordt gecombineerd met een gepaste begeleiding van daders. Door een snelle en gerichte doorverwijzing naar gespecialiseerde diensten te bevorderen, helpt deze actie het risico op herval te verkleinen en de veiligheid van slachtoffers en hun naasten te vergroten. Met deze aanpak wil de Stad bijdragen aan een meer volledige, preventieve en gecoördineerde reactie op partnergeweld.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Politiezone Brussel-Hoofdstad-Elsene

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de politiezone

INTERNE PARTNERS
Cel DOMS (Domestic Offender Management Service)

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minimum 50 politieagenten worden jaarlijks opgeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide agenten

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.4.4

De lokale en sociale bemiddelaars, evenals de juristen van de vzw Bravvo opleiden en ondersteunen om de opvang, begeleiding en doorverwijzing van slachtoffers van SSG te verbeteren.

BESCHRIJVING

Door hun rol als eerstelijnsprofessionals hebben de lokale en sociale bemiddelaars, evenals de juristen van de vzw Bravvo rechtstreeks en regelmatig contact met de Brusselse burgers. Deze nabijheid brengt met zich mee dat zij geconfronteerd kunnen worden met gevoelige verhalen of getuigenissen over seksistisch en seksueel geweld (SSG). Het is daarom essentieel dat zij beschikken over de nodige kennis en instrumenten om dergelijke meldingen op een respectvolle manier te ontvangen, gepast te reageren en slachtoffers doeltreffend door te verwijzen naar gespecialiseerde diensten.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Vzw BRAVVO

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de vzw

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen
Juridische Dienst van BRAVVO

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Politiezone Brussel-Hoofdstad-Elsene

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de betrokken professionals is opgeleid.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide personen

TIMING
Eind 2030

ACTIE 2.4.5

De maatschappelijk assistenten en maatschappelijk werk·st·ers van het OCMW van Brussel opleiden en ondersteunen om de opvang, begeleiding en doorverwijzing van slachtoffers van SSG te verbeteren.

BESCHRIJVING

Door hun rol als eerstelijnsprofessionals worden de maatschappelijk assistenten en maatschappelijk werkers van het OCMW van de Stad Brussel regelmatig geconfronteerd met getuigenissen over seksueel en gendergerelateerd geweld (SGG), zoals partnergeweld, gedwongen huwelijken en vrouwelijke genitale verminking. Het is daarom essentieel dat zij beschikken over de nodige competenties om dergelijke meldingen op een gepaste manier te ontvangen, erop te reageren en slachtoffers door te verwijzen naar gespecialiseerde diensten. Sinds 2023 versterkt het OCMW van de Stad Brussel, in het kader van het MAYA-project, dat wordt uitgevoerd in samenwerking met de politiezone Brussel Hoofdstad Elsene, de competenties van eerstelijnsprofessionals om gepast te reageren ten aanzien van intrafamiliaal geweld via een multisectorale aanpak die opleidingen combineert met netwerkvorming tussen de betrokken actoren. Om deze dynamiek duurzaam te verankeren, verleent de cel Gelijke Kansen van de Stad Brussel financiële steun aan het OCMW voor de voortzetting van de acties die in het kader van het MAYA-project werden ontwikkeld.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel

BUDGETRAMING
50.000€

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Politiezone Brussel-Hoofdstad-Elsene

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minimum 50 maatschappelijk assistenten en maatschappelijk werkers zijn jaarlijks opgeleid.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide personen

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 2.4.6

Het personeel van het OCMW opleiden tot ‘actieve omstaander’ om seksistische intimidatie te bestrijden.

BESCHRIJVING

Om het vermogen van zijn medewerkers te versterken om situaties van seksistische intimidatie te herkennen, gepast tussen te komen en de betrokken personen te ondersteunen, met respect voor hun eigen veiligheid, organiseert het OCMW sinds 2025 de opleiding ‘actieve omstaander’, ontwikkeld door de cel Gelijke Kansen.

Vijf personeelsleden van het OCMW werden door de cel Gelijke Kansen en de vzw Le Monde selon les Femmes opgeleid om deze opleiding volledig zelfstandig te kunnen geven. Dankzij deze aanpak kan het initiatief duurzaam worden verankerd en intern verder worden uitgerold. Zo draagt het OCMW actief bij aan de strijd tegen seksistische intimidatie en aan de bevordering van een veiligere en inclusievere openbare ruimte.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel (OCMW van Brussel)

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het OCMW

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
In elke dienst of elk departement waar grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer werd vastgesteld, wordt minstens één opleidingsworkshop georganiseerd (op basis van de resultaten van de jaarlijkse barometer over het welzijn op het werk).

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide personen

TIMING
Eind 2030

ACTIE 2.4.7

De maatschappelijk begeleid·st·ers, opleid·st·ers, psychologe en juriste van BAPA BXL opleiden en ondersteunen rond seksistisch en seksueel geweld (SSG), waaronder partnergeweld, seksuele uitbuiting en vrouwelijke genitale verminking.

BESCHRIJVING

Als onthaalbureau voor nieuwkomers staat BAPA BXL in rechtstreeks contact met vaak kwetsbare doelgroepen die de taal slechts beperkt beheersen, weinig vertrouwd zijn met de bestaande dienstverlening en soms een beperkt vertrouwen hebben in de autoriteiten. De medewerkers worden dan ook regelmatig geconfronteerd met verhalen over geweld die een aangepaste luisterhouding en doorverwijzing vereisen.

Vrouwen* met een migratieachtergrond zijn bijzonder kwetsbaar voor seksistisch en seksueel geweld (SSG) als gevolg van intersectionele discriminatie op basis van gender, afkomst en taalbarrières. Deze factoren kunnen de toegang tot hun rechten en hun veiligheid bemoeilijken. Om hierop in te spelen, zet BAPA BXL zowel interne expertise (juridische en psychosociale ondersteuning) als gespecialiseerde verenigingen in om de capaciteit van de teams te versterken bij het herkennen, opvangen en doorverwijzen van situaties van geweld.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
BAPA BXL

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de vzw BAPA BXL

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de betrokken professionals is opgeleid.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide personen

TIMING
Eind 2030

ACTIE 2.4.8

Leidinggevenden en vertrouwenspersonen binnen de Stad opleiden, sensibiliseren en ondersteunen inzake intimidatie en seksistisch geweld op het werk.

BESCHRIJVING

Als sleutelfiguren binnen de organisatie dragen leidinggevenden bij tot het waarborgen van een respectvolle en veilige werkomgeving. Het is essentieel hen te voorzien van de nodige kennis, handvatten en procedures om meldingen op een gepaste manier op te vangen, betrokken personeelsleden door te verwijzen naar de juiste hulp- en ondersteuningskanalen en preventief op te treden. Sinds 2019 beschikt de Stad over een netwerk van vertrouwenspersonen die zijn opgeleid om situaties van geweld en intimidatie op het werk te begeleiden. In het kader van haar aansluiting bij het CEASE (Collectif pour l'Élimination des Abus Sexistes en Entreprise)-netwerk in 2022, worden leidinggevenden en vertrouwenspersonen verder opgeleid rond SSG en seksuele of gendergerelateerde intimidatie. De actie omvat gerichte opleidingen, praktische hulpmiddelen, minstens één jaarlijkse sensibiliseringsactie en een via Brucity.Academy toegankelijke opleidingsmodule voor alle personeelsleden, in samenhang met de acties en doelstellingen van het Diversiteits- en Inclusieplan.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Human Ressources– OE Vorming, OE Psychosociale Aspecten en OE Tevredenheid & Diversiteit

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Interne Communicatie

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk waaronder het CEASE-netwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100 % leidinggevenden en vertrouwenspersonen opgeleid; minstens één sensibiliseringsactie per jaar; sensibiliseringsmodule beschikbaar op Brucity.Academy.

EVALUATIE-INDICATOREN
% opgeleide leidinggevenden; % opgeleide vertrouwenspersonen; aantal sensibiliseringsacties per jaar; beschikbaarheid sensibiliseringsmodule op Brucity.Academy.

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 2.4.9

De straathoekwerk·st·ers en nieuwe gemeenschapswachten van de vzw Bravvo opleiden om straatintimidatie te bestrijden en/of genderstereotypen en vooroordelen te doorbreken.

BESCHRIJVING

Om seksistische intimidatie in de openbare ruimte te bestrijden, heeft de dienst Gelijke Kansen in samenwerking met de vzw BRAVVO een opleiding 'actieve omstaander' ontwikkeld, gebaseerd op de 5D-methode (delegeren, afleiden, documenteren, direct reageren en dialoog aangaan), aangepast aan de terreinrealiteit waarmee de (nacht)gemeenschapswachten worden geconfronteerd.

De twee opleiders van de vzw BRAVVO werden opgeleid om deze vorming zelfstandig te geven en hebben tussen 2022 en 2025 reeds alle gemeenschapswachten en het coördinatieteam van de Jeugddienst opgeleid. Gezien het personeelsverloop binnen de teams voorziet deze actie in de opleiding van nieuwe medewerk·st·ers en in de organisatie van opfrissessies. Daarnaast worden de vaststellingen van de gemeenschapswachten geregistreerd via een intern softwareplatform, waardoor risicogebieden kunnen worden geïdentificeerd en de zones van hun interventies kunnen worden aangepast.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Vzw BRAVVO

BUDGETRAMING
0€

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de gemeenschapswachten en straathoekwerk·st·ers zijn opgeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide gemeenschapswachten en straathoekwerk·st·ers

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 2.4.10

Politieagenten opleiden en ondersteunen zodat zij seksistische intimidatie in de openbare ruimte beter kunnen herkennen en de opvang, begeleiding en doorverwijzing van vrouwelijke slachtoffers kunnen verbeteren.

BESCHRIJVING

Het is essentieel dat politieagenten worden gesensibiliseerd voor de impact van seksistische intimidatie in de openbare ruimte en deze feiten niet minimaliseren, aangezien deze krachtens de wet ter bestrijding van seksisme[3] strafbaar zijn. Een beter inzicht in deze problematiek draagt bij tot een betere opvang en een gepaste doorverwijzing van vrouwelijke slachtoffers. Tussen 2020 en 2025 werden reeds verschillende grootschalige opleidings- en sensibiliseringstrajecten opgezet om deze competenties te versterken, waaronder een tweejarige geaccrediteerde opleiding in samenwerking met vzw Garance en de sensibiliseringscampagne ‘5 minuten in mijn schoenen’, waarmee meer dan 1.600 medewerkers van de politiezone werden bereikt.

Deze actie heeft tot doel de inspanningen verder te zetten en te versterken door politieagenten beter toe te rusten om situaties van seksistische intimidatie te herkennen, slachtoffers op een gepaste manier op te vangen en hen doeltreffend door te verwijzen naar bestaande hulp- en ondersteuningsvoorzieningen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Politiezone Brussel-Hoofdstad-Elsene

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de politiezone

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de politieagenten zijn opgeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide agenten

TIMING
Eind 2030.

[3] file_nl_124_-_wet_van_22_mei_2014_ter_bestrijding_van_seksisme.pdf

ACTIE 2.4.11

Uitgaanszaken op het grondgebied van de stad opleiden in de preventie, opvang en doorverwijzing bij seksueel en seksistisch geweld (SSG).

BESCHRIJVING

Stad Brussel heeft, in samenwerking met Brussels By Night (BBN), een sensibiliseringstraject ontwikkeld voor feest- en uitgaanszaken op haar grondgebied om SSG te voorkomen en slachtoffers beter op te vangen. Dankzij deze initiatieven werden verschillende bij BBN aangesloten uitgaanszaken, evenals andere feestlocaties buiten het netwerk, opgeleid in de opvang, begeleiding en doorverwijzing van personen die geconfronteerd worden met SSG. De deelnemers kregen praktische instrumenten aangereikt om gepast te reageren op dergelijke situaties en betrokkenen gericht te verwijzen naar gespecialiseerde hulpverlening, zoals de politie of het Zorgcentrum na Seksueel Geweld (ZSG). Deze aanpak werd specifiek door BBN ontwikkeld. Daarnaast ontwikkelde BBN een toolbox voor uitgaanszaken, met communicatie-materiaal en praktische fiches die de preventie van SSG ondersteunen en bijdragen tot veiligere en inclusievere uitgaansomgevingen. Deze actie heeft tot doel de opleidingen voort te zetten en verder uit te breiden, zodat feest- en uitgaanszaken hun capaciteit om situaties van SSG te voorkomen, te herkennen en adequaat aan te pakken, duurzaam kunnen versterken.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris– OE Openbare Rust & Evenementen

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Brussels By Night (BBN)
Middenveldnetwerk
Feest- en uitgaanszaken

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de feest- en uitgaanszaken heeft de opleiding gevolgd.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal feest- en uitgaanszaken dat een opleiding heeft gevolgd

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 2.4.12

Het personeel van de Buurthuizen opleiden in de preventie van en de aanpak van seksistische intimidatie op de werkvloer.

BESCHRIJVING

De Buurthuizen staan voor onthaal, begeleiding en participatie, gebaseerd op waarden zoals respect, inclusie en welzijn. Om voor alle medewerkers een veilige werkomgeving te garanderen, is het essentieel de kennis en vaardigheden van de teams op het vlak van seksistische intimidatie te versterken. Een beter inzicht in deze problematiek maakt het mogelijk om ongepast gedrag te voorkomen, risicosituaties sneller te herkennen en gepast te reageren wanneer een incident wordt gemeld.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Buurthuizen

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de Buurthuizen

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van het personeel is opgeleid.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal opgeleide personen

TIMING
Eind 2030.

HOOFDSTUK 3

de participatie van vrouwen* aan het sociaal-economische, culturele, sportieve en publieke leven versterken.



Genderongelijkheden hebben nog steeds een concrete impact op alle domeinen van het maatschappelijk leven. Ze uiten zich onder meer in een beperktere participatie van vrouwen* in bepaalde omgevingen en sectoren, of die nu economisch, cultureel, sportief of publiek zijn, en in obstakels die hun volledige erkenning en waardering in de weg staan. Deze mechanismen van uitsluiting of ondervertegenwoordiging zijn niet toevallig, maar het resultaat van structurele processen die, vaak al van jongs af aan, keuzes, kansen en levensloop beïnvloeden. Genderstereotypen spelen hierin een belangrijke rol: zij bepalen mee welke plaats mensen zichzelf toekennen of toegewezen krijgen binnen de samenleving, en dragen zo bij aan het voortbestaan van hardnekkige ongelijkheden op het vlak van toegang tot middelen, zichtbaarheid en handelingsvermogen.

In deze context hebben lokale overheden een belangrijke rol te spelen bij het bevorderen van een meer evenwichtige participatie van iedere persoon. Het stadsbestuur beschikt, dankzij zijn nabijheid tot de inwoners, over concrete hefbomen om de inclusie van vrouwen* duurzaam te versterken in alle dimensies van het lokale leven. Dit kan onder meer door maatregelen te ontwikkelen die de toegang tot en deelname aan het maatschappelijke leven bevorderen, de burgerparticipatie te versterken en de positie van vrouwen* in de publieke ruimte actief zichtbaar te maken en te waarderen.

De hierna volgende acties hebben tot doel de inzet van de Stad Brussel voor de volwaardige inclusie van vrouwen* op sociaaleconomisch, cultureel, sportief en publiek vlak verder te versterken. Via een transversale en proactieve aanpak wil de Stad bestaande drempels wegwerken, concrete kansen creëren en bijdragen aan een lokale omgeving waarin iedereen op voet van gelijkheid kan participeren, bijdragen en zich ontplooien.



SPECIFIEKE DOELSTELLING

3.1

WAARBORGEN

van een gelijkwaardige participatie in de besluitvormings- en adviesorganen van de Stad



ACTIE 3.1.1

Toezien op genderpariteit binnen de verschillende adviesraden van de Stad.

BESCHRIJVING

De Stad steunt op verschillende adviesorganen die als opdracht hebben de noden van burgers te signaleren en de publieke besluitvorming te ondersteunen. Deze organen, samengesteld uit vertegenwoordigers van verenigingen en geëngageerde burgers, spelen een essentiële rol in het adviseren van de administratie, het college en de gemeenteraad, zodat het gevoerde beleid zo goed mogelijk aansluit bij de leefwereld en behoeften van de bevolking. De samenstelling van deze adviesraden en netwerken vormt daarbij een belangrijke hefboom om een evenwichtige afweging van uiteenlopende behoeften, ervaringen en perspectieven te waarborgen. Het bewaken van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en mannen* binnen deze organen is dan ook van essentieel belang. Dit draagt bij aan een meer inclusieve, rechtvaardige en representatieve besluitvorming ten dienste van de gehele bevolking.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
College en gemeenteraad

BUDGETRAMING
0€

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen
OE Internationale Solidariteit
Dienst Senioren

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Genderpariteit wordt bereikt binnen alle adviesorganen van de Stad

EVALUATIE-INDICATOREN
Verhouding vrouwen* en mannen* binnen de verschillende adviesorganen van de Stad.

TIMING
Gedurende de hele looptijd van de mandaatduren van de verschillende adviesorganen



ACTIE 3.1.2

Toezien op een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en mannen* binnen de verschillende organen voor burgerparticipatie.

BESCHRIJVING

Deelname aan het publieke leven gaat verder dan politieke vertegenwoordiging en krijgt vorm in verschillende organen zoals wijkraden, burgerpanels, vergaderingen en ad-hoc-raadplegingen, onder andere via het online burgerplatform van de Stad.

Binnen deze omgevingen voor inspraak en cocreatie is het essentieel om een evenwichtige vertegenwoordiging van de verschillende genders te bevorderen. Het waarborgen van genderdiversiteit maakt het mogelijk om de verscheidenheid aan ervaringen, behoeften en perspectieven binnen de bevolking beter te weerspiegelen en zo beleidsmaatregelen te ontwikkelen die inclusiever zijn en beter aansluiten bij de realiteit op het terrein. De Stad beschikt eveneens over een burgerplatform waarop regelmatig online raadplegingen worden georganiseerd. Hoewel deze digitale instrumenten kansen bieden om een breed publiek te bereiken, vragen zij bijzondere aandacht om een gelijke en evenwichtige deelname van iedereen te garanderen. Daarom ziet de Stad erop toe dat bij de samenstelling van participatieorganen en de organisatie van raadplegingen aandacht wordt besteed aan genderpariteit en aan de inclusieve betrokkenheid van alle inwoners.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris- OE Participatie

BUDGETRAMING
0€

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
Genderpariteit binnen de verschillende organen voor burgerparticipatie.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal vrouwen* en mannen* binnen de verschillende organen voor burgerparticipatie.

TIMING
Continu

ACTIE 3.1.3

Een gelijkwaardige deelname aan publieke bijeenkomsten bevorderen door inclusieve participatiemethoden toe te passen en bijzondere aandacht te besteden aan doelgroepen waarvan de stem minder vaak wordt gehoord.

BESCHRIJVING

De spreektijd is een belangrijke indicator van participatie en invloed in openbare ruimtes. Wanneer die ongelijk verdeeld is, kan dit bestaande ongelijkheden weerspiegelen of versterken, met name genderongelijkheden. Onderzoek toont aan dat mannen* de neiging hebben om vaker en langer het woord te nemen dan vrouwen*, wier participatie sterker kan worden beïnvloed door groepsdynamieken[4].

Door deze mechanismen objectief in kaart te brengen via een gestructureerde opvolging, beoogt deze actie de deelnemers bewust te maken van ongelijkheden in spreekkansen en concrete aanpassingen te stimuleren om een meer evenwichtige participatie te waarborgen. Afhankelijk van de behoeften en de beschikbare middelen kunnen occasioneel observatoren worden ingezet om de uitwisselingen te analyseren en erop toe te zien dat iedere bijdrage gehoord en gewaardeerd wordt.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris- OE Participatie

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
Evenwichtige verdeling van de spreektijd tussen vrouwen* en mannen*.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal ingevoerde maatregelen.

TIMING
Continue

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

ACTIE 3.1.4

Inclusieve vormen van burgerparticipatie veralgemenen door kinderopvang en verschillende tijdstippen (overdag, 's avonds en in het weekend) te voorzien, zodat deelname wordt vergemakkelijkt, in het bijzonder voor alleenstaande ouders.

BESCHRIJVING

De zorg voor en opvoeding van kinderen vormt vaak een belangrijke drempel voor deelname aan burgerparticipatie. Deze verantwoordelijkheden rusten bovendien nog steeds onevenredig vaak op vrouwen*, waardoor zij minder mogelijkheden hebben om deel te nemen aan vergaderingen en participatieve trajecten, zeker wanneer die plaatsvinden op tijdstippen die moeilijk combineerbaar zijn met het gezinsleven. Door kinderopvang en verschillende tijdstippen (overdag, 's avonds en in het weekend) aan te bieden, wil deze actie de toegang tot participatie vergemakkelijken en bijdragen aan gelijke kansen op deelname. Ze richt zich in het bijzonder op groepen die vaak ondervertegenwoordigd zijn in participatieve processen, zoals vrouwen*, alleenstaande ouders en mantelzorgers. Deze aanpak draagt niet alleen bij aan een betere toegankelijkheid, maar versterkt ook de kwaliteit van participatieve processen door een grotere diversiteit aan ervaringen en perspectieven samen te brengen. Zo wordt ervoor gezorgd dat meer stemmen gehoord kunnen worden, ongeacht familiale verplichtingen of andere structurele drempels.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris- OE Participatie

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
Kinderopvang wordt voorzien bij alle bijeenkomsten die in het weekend of laat op de dag worden georganiseerd.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal aangeboden kinderopvangvoorzieningen; variatie van de aangeboden tijdstippen.

SPECIFIEKE DOELSTELLING

3.2

FACILITEREN

van de toegang van vrouwen* tot de arbeidsmarkt en leidinggevende functies



ACTIE 3.2.1

Concrete acties ontwikkelen om de socioprofessionele inschakeling van vrouwelijke nieuwkomers te bevorderen

BESCHRIJVING

In het kader van haar opdracht inzake onthaal en begeleiding van nieuwkomers in Brussel ontwikkelt BAPA BXL acties die de socioprofessionele integratie van vrouwen* moeten bevorderen. Via een globale en multidisciplinaire begeleiding, met inzet van een psycholoog, maatschappelijk werkers, een jurist, een systeemtherapeut en opleid·st·ers, biedt de organisatie een holistische ondersteuning die is afgestemd op de specifieke noden van deze doelgroep.

Om de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en het zelfvertrouwen te versterken, organiseert BAPA BXL onder meer groepscoaching rond de codes en gebruiken van de professionele omgeving, conversatietafels ter ondersteuning van het taalverwervingsproces en initiatieopleidingen digitale vaardigheden. Op die manier wordt bijgedragen aan het wegwerken van drempels die de integratie bemoeilijken.

Daarnaast werden ook maatregelen ingevoerd om de toegang tot taal- en beroepsopleidingen te vergemakkelijken, onder meer via een samenwerking met de kinderopvangdiensten van Actiris. Deze samenwerking werd versterkt door een uitbreiding van het aantal beschikbare kinderopvangplaatsen voor de begunstigden.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Vzw BAPA BXL

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de vzw BAPA BXL

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minimum 150 begunstigden worden jaarlijks begeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal begeleide begunstigden

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.2.2

Vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld ondersteunen bij hun traject naar duurzame tewerkstelling.

BESCHRIJVING

Via het project 'Nouveaux Départs' wil de Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville de socioprofessionele inschakeling van vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld bevorderen. Dit traject heeft als doel hun emancipatie en maatschappelijke re-integratie te ondersteunen door het zelfvertrouwen te herstellen en de uitwerking van een professioneel toekomstproject te begeleiden.

Het programma loopt over een periode van vier maanden en vindt plaats gedurende twee dagen per week. Het omvat twee complementaire luiken. Enerzijds worden groepsateliers georganiseerd die gericht zijn op het herwinnen van zelfvertrouwen (zelfkennis, het zich opnieuw toe-eigenen van de publieke ruimte, budgetbeheer, collectieve en culturele activiteiten en consent). Anderzijds biedt het traject een stapsgewijze begeleiding naar werk of opleiding, onder meer via oriëntering, de uitwerking van een beroepsplan, jobcoaching, stressbeheer en ontmoetingen met partnerorganisaties. Aangepast aan het tempo en de behoeften van elke deelneemster biedt dit initiatief een veilige en ondersteunende omgeving om zichzelf te hervinden, opnieuw een plaats in de samenleving te vinden en zich te richten op een duurzame professionele toekomst.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles Ville vzw

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles Ville

INTERNE PARTNERS
De Werk Centrale de l'Emploi vzw

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minimum 15 begunstigden worden jaarlijks begeleid; minimum 10 begunstigden vervolledigen het programma jaarlijks

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal begeleide begunstigden; aantal afgewerkte trajecten

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.2.3

De digitale vaardigheden van vrouwen* versterken met als doel onder meer hun professionele competenties te vergroten.

BESCHRIJVING

In het kader van haar acties rond digitale inclusie en socioprofessionele inschakeling verwelkomt de Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles-Ville diverse doelgroepen binnen haar Openbare Computerruimte (OCR), met bijzondere aandacht voor vrouwen*. Deze actie heeft tot doel hun digitale vaardigheden te versterken om hun zelfstandigheid te bevorderen en hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Via thematische workshops die inspelen op de behoeften van de deelnemers maken vrouwen* kennis met essentiële digitale hulpmiddelen, zoals het basisgebruik van de smartphone, courante toepassingen, online veiligheid en de basisprincipes van artificiële intelligentie. Daarnaast ondersteunen praktische ateliers, zoals het opstellen van een cv met hulpmiddelen zoals Canva, de deelnemers concreet bij hun traject naar werk.

Dankzij deze toegankelijke en stapsgewijze aanpak wordt de digitale kloof verkleind en krijgen vrouwen* meer vertrouwen in het gebruik van digitale technologieën in hun dagelijks leven én in een professionele context.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles Ville vzw

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de Mission Locale pour l'Emploi de Bruxelles Ville

INTERNE PARTNERS
De Werk Centrale de l'Emploi vzw

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minimum 15 begunstigden worden jaarlijks begeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal begeleide begunstigden

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.2.4

De competenties versterken van lokale actoren die voornamelijk met vrouwelijke doelgroepen werken op het vlak van socioprofessionele inschakeling (SPI).

BESCHRIJVING

Om de kwaliteit van de begeleiding van doelgroepen, en in het bijzonder van vrouwen*, te versterken, heeft de Werk Centrale een opleidingsaanbod ontwikkeld voor lokale eerstelijnsactoren. Vertrekkend van de vaststelling dat bepaalde terreinwerkers, zoals wijkbemiddelaars, medewerkers van jeugdhuizen en maatschappelijk werkers, onvoldoende vertrouwd zijn met de sector van de socioprofessionele inschakeling (SPI), heeft de dienst de opleiding 'Relais Emploi-Formation' (REF) opgezet. Deze opleiding heeft tot doel de betrokken professionals beter toe te rusten door hen een duidelijk inzicht te bieden in de bestaande tewerkstellings- en opleidingsmaatregelen, evenals een gestructureerde en onmiddellijk inzetbare toolkit voor begeleiding en doorverwijzing aan te reiken. De opleiding omvat eveneens een module rond discriminatie, waaronder gendergerelateerde discriminatie, die de uitwisseling van praktijken en kritische reflectie stimuleert. Sinds 2021 heeft dit initiatief tientallen verenigingen ondersteund en bijgedragen aan een versterking van de lokale samenwerking ten dienste van de professionele inschakeling van verschillende doelgroepen, waaronder vrouwen*.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
De Werk Centrale de l'Emploi vzw

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de Werk Centrale de l'Emploi vzw

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minimaal 5 lokale actoren worden jaarlijks begeleid; minimaal 20 professionals worden jaarlijks opgeleid.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal begeleide lokale actoren per jaar; aantal opgeleide professionals per jaar.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.2.5

De genderdiversiteit in functies die traditioneel sterk door één gender worden gedomineerd binnen de Stad geleidelijk vergroten.

BESCHRIJVING

Vanuit het oogpunt van gelijke kansen en de bestrijding van genderstereotypen zet de Stad Brussel acties op om de genderdiversiteit in traditioneel gendergebonden functies te vergroten. Hoewel de globale personeelsverdeling in 2025 met 53 % vrouwen* en 47 % mannen* een algemeen evenwicht weerspiegelt, blijven vrouwen* en mannen* in bepaalde technische functies of functies die historisch hoofdzakelijk door één gender werden uitgeoefend, ondervertegenwoordigd. De uitdaging bestaat er dan ook in om regelmatig de meest genderonevenwichtige functies in kaart te brengen, hun evolutie op te volgen en gerichte maatregelen te nemen wanneer dergelijke onevenwichten blijven bestaan. Deze doelstelling sluit aan bij het Diversiteits- en Inclusieplan 2026-2028 en het Strategisch HR-plan 2025, dat voorziet in het vastleggen van streefcijfers voor een grotere genderdiversiteit en de ontwikkeling van gerichte rekruteringscampagnes om een meer evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en mannen* in alle functies te bevorderen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Human Ressources– OE Werving & Mobiliteit

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Tevredenheid & Diversiteit
Managers van de betreffende functies

EXTERNE PARTNERS
Werkgelegenheids-, opleidings- en onderwijsactoren ; organisaties die expertise hebben inzake diversiteit en genderstereotypen op de arbeidsmarkt.

TE BEREIKEN RESULTAAT
De vertegenwoordiging van ondervertegenwoordigde genders binnen de betrokken diensten neemt geleidelijk toe.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aandeel vrouwen* en mannen* in de betrokken functies; aantal acties dat wordt uitgevoerd om de genderdiversiteit binnen deze functies te versterken

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.2.6

Gendergelijkheid en diversiteit binnen het personeelsbestand van vzw Bravvo versterken.

BESCHRIJVING

Met het oog op het bevorderen van gendergelijkheid en diversiteit binnen haar teams, ontwikkelt de vzw Bravvo concrete acties om de positie van vrouwen* in haar verschillende functies te versterken. Momenteel vertegenwoordigen zij ongeveer 28% van het personeelsbestand, waarbij de ondervertegenwoordiging bijzonder groot is bij de gemeenschapswachten, deels als gevolg van de werktijden (late dienst tot 2 uur 's nachts), en in mindere mate binnen de animatorenteams van de jongerencentra.

Om een meer inclusieve en evenwichtige werkomgeving te bevorderen, heeft Bravvo haar inspanningen opgevoerd om een organisatiecultuur te verankeren die aandacht heeft voor gender- en inclusievraagstukken. Dit vertaalt zich onder meer in interne sensibiliseringsacties via opleidingen rond genderbias, de organisatie van workshops en gespreksgroepen voor vrouwen*, evenals de zichtbaarheid en waardering van initiatieven die door vrouwen* binnen de vereniging worden geleid.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
BRAVVO vzw

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de vzw BRAVVO

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen
IDPBW – Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
Geleidelijke toename van het aantal vrouwen* binnen het personeelsbestand van de vzw.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal vrouwelijke en mannelijke werknemers binnen de vzw; aard van de geïdentificeerde en aangepakte knelpunten.

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.2.7

Zorgen voor aangepaste en afzonderlijke sanitaire en omkleedvoorzieningen voor vrouwen* in de infrastructuur van het departement openbare en groene ruimte.

BESCHRIJVING

Met het oog op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het bevorderen van genderdiversiteit, worden de voorzieningen voor de teams binnen het departement openbare en groene ruimte aangepast om infrastructuur te garanderen die ook is afgestemd op de behoeften van vrouwen*. De dienst Openbare Reinheid ziet er bij renovatiewerken en de aankoop van nieuwe ruimtes systematisch op toe dat er afzonderlijke voorzieningen worden ingericht, met name voor douches en kleedruimtes. Deze aandacht wordt ook besteed wanneer er nog geen vrouwen* in de betrokken teams werkzaam zijn, zodat hun toekomstige integratie wordt voorbereid en materiële drempels voor hun tewerkstelling in deze beroepen worden weggewerkt. Deze aanpak maakt deel uit van een bredere ambitie om werkomgevingen inclusiever en toegankelijker te maken voor iedereen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbare en Groene Ruimten – OE Openbare Reinheid

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
100% van de infrastructuur beschikt over een inclusieve inrichting.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal inclusieve infrastructuren

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.2.8

Een evenwichtige gendervertegenwoordiging in leidinggevende functies (A4-niveau en hoger) binnen het stadspersoneel bestendigen.

BESCHRIJVING

De Stad Brussel streeft naar een duurzame gendergelijkheid in leidinggevende functies (graden A4 en hoger) en zet zich in voor een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en mannen* in deze strategische posities. HR-gegevens van 30 juni 2025 bevestigen dat er geen algemene ondervertegenwoordiging van vrouwen* meer bestaat. In totaal bekleden 83 vrouwen* en 85 mannen* een leidinggevende functie, wat neerkomt op 168 personen en een nagenoeg perfecte genderpariteit. Ook de verdeling over de graden A4 tot A9 is globaal evenwichtig: in graad A4 zijn er 40 vrouwen* en 39 mannen*, in graad A8 is er volledige pariteit (2/2) en in graad A7 zijn vrouwen* zelfs in de meerderheid (20 tegenover 13 mannen*). Op bepaalde niveaus blijven er wel verschillen bestaan, vaak binnen kleine personeelsgroepen. De uitdaging bestaat er dan ook in dit evenwicht duurzaam te behouden, de evolutie ervan per niveau op te volgen en gelijke toegang tot leidinggevende functies te blijven garanderen. De diversiteit aan profielen, ervaringen en perspectieven draagt bij tot betere besluitvorming en versterkt een inclusieve managementcultuur.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Human Ressources– OE Werving & Mobiliteit

BUDGETRAMING
0€

INTERNE PARTNERS
OE Tevredenheid & Diversiteit

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
Een globaal evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en mannen* in leidinggevende functies (A4 en hoger) behouden

EVALUATIE-INDICATOREN
Aandeel vrouwen* en mannen* in leidinggevende functies, zowel globaal als per niveau (A4 en hoger).

TIMING
Continu

ACTIE 3.2.9

De toegang van kinderen uit eenoudergezinnen tot de Franstalige kinderopvangvoorzieningen van de Stad vergemakkelijken.

BESCHRIJVING

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vertegenwoordigen eenoudergezinnen een belangrijke maatschappelijke realiteit: ongeveer één op de vier kinderen groeit op in een eenoudergezin, waarbij in bijna 86% van de gevallen een vrouw* aan het hoofd van het gezin staat. Deze gezinssituaties gaan vaak gepaard met extra uitdagingen op het vlak van de combinatie van gezins- en beroepsleven. In die context vormt de toegang tot kwalitatieve en betrouwbare kinderopvang een essentiële hefboom om vrouwen* in een eenoudergezin duurzaam te ondersteunen bij hun inzet voor werk, opleiding of andere vormen van maatschappelijke participatie. Binnen de Stad Brussel is tussen 20 en 25% van de aanvragen voor een plaats in de kinderopvang afkomstig van eenoudergezinnen. Het aandeel positieve beslissingen voor deze aanvragen ligt in lijn met het algemene toewijzingspercentage, wat wijst op een streven naar een billijke behandeling. Net als in de rest van het gewest blijft het aantal beschikbare opvangplaatsen echter ontoereikend ten opzichte van de toenemende vraag.

Deze actie heeft dan ook tot doel de toegankelijkheid van de kinderopvang voor deze doelgroepen te behouden en verder te versterken, en zo een belangrijke drempel weg te nemen voor hun sociaal-professionele autonomie en hun volwaardige deelname aan het maatschappelijke leven.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Burgerzaken – OE Jonge Kind

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
Geleidelijke stijging van het aandeel positieve toewijzingen

EVALUATIE-INDICATOREN
Percentage positieve toewijzingen

TIMING
Eind 2030

ACTIE 3.2.10

Een solidaire kinderopvang voor eenoudergezinnen opzetten in samenwerking met de buurthuizen.

BESCHRIJVING

Onder de meest voorkomende uitdagingen waarmee eenoudergezinnen worden geconfronteerd, bevindt zich de combinatie van werk, ouderlijke verantwoordelijkheden en dagelijkse administratieve en praktische taken.

Om tegemoet te komen aan deze behoefte ontwikkelt de Stad Brussel, in samenwerking met de buurthuizen en met de steun van Fabruka, een project voor solidaire kinderopvang ten behoeve van eenoudergezinnen. Dit initiatief heeft als doel toegankelijke en flexibele opvangoplossingen aan te bieden, zodat ouders kunnen deelnemen aan opleidingen, administratieve stappen kunnen ondernemen, professionele of medische afspraken kunnen nakomen of eenvoudigweg even op adem kunnen komen in een dagelijks leven dat vaak gepaard gaat met een zware mentale belasting.

Naast de concrete ondersteuning van gezinnen versterkt dit project ook de solidariteit en onderlinge hulp binnen de wijken. Het draagt bij tot de sociale inclusie, de autonomie en het welzijn van alleenstaande ouders en creëert tegelijkertijd een omgeving die uitwisseling en samenwerking tussen gezinnen en lokale actoren bevordert.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris– OE Gelijke Kansen

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Buurthuizen

EXTERNE PARTNERS
SAW-b vzw voor Fabruka, de initiatievenfabriek, sociaal en Brussels.

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 30 begunstigden per jaar maken gebruik van het aanbod van solidaire kinderopvang.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal begunstigden

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.2.11

De ondersteuning van eenoudergezinnen versterken door een gratis babysitdienst aan huis ter beschikking te stellen.

BESCHRIJVING

Eenoudergezinnen vormen een groep die bijzonder kwetsbaar is voor sociaal-economische ongelijkheden en een verhoogde mentale belasting. Ze bestaan voornamelijk uit vrouwen*, die vaak alleen de opvoedkundige, organisatorische en financiële verantwoordelijkheden binnen het gezin dragen. Deze situatie kan hun toegang tot zorg, werk, opleiding, vrijetijdsactiviteiten en deelname aan het maatschappelijke leven beperken. Om gelijke kansen en het welzijn van alleenstaande ouders te bevorderen, stelt de Stad Brussel een gratis babysitdienst aan huis ter beschikking, met maximaal 20 uur opvang per jaar voor kinderen van 0 tot 12 jaar. Dankzij deze dienstverlening krijgen begunstigden de tijd om administratieve stappen te ondernemen, medische afspraken na te komen, deel te nemen aan een opleiding, werk te zoeken of eenvoudigweg even op adem te komen. Op die manier draagt het initiatief bij tot het verminderen van de mentale belasting waarmee eenoudergezinnen worden geconfronteerd en ondersteunt het hun sociale en professionele autonomie.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport – OE Jeugd

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OCMW
Buurthuizen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Alleenstaande ouders de mogelijkheid bieden tijd vrij te maken voor persoonlijke, professionele of welzijnsgerichte activiteiten dankzij gratis kinderopvang, en zo bijdragen aan het verminderen van genderongelijkheden en het verbeteren van hun levenskwaliteit.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal begunstigden

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.2.12

Genderstereotypen doorbreken in studierichtingen, schoolruimtes en activiteiten binnen de scholen van de Stad Brussel.

BESCHRIJVING

De genderspecifieke socialisatie van leerlingen leidt tot een ongelijke verdeling van ruimtes, activiteiten en studiekeuzes binnen de schoolomgeving. Daardoor worden schoolloopbanen verschillend gestuurd en blijven bestaande structurele ongelijkheden bestaan. Op langere termijn beïnvloeden deze mechanismen ook beroepskeuzes, versterken ze de segregatie op de arbeidsmarkt en beperken ze de vertegenwoordiging van vrouwen* in bepaalde sectoren, leidinggevende functies en de publieke ruimte. De diensten van het Openbaar Onderwijs streven ernaar een gendergevoelige benadering te integreren in de schoolorganisatie en pedagogische praktijk. Daarbij worden de normen en beeldvorming die studiekeuzes, gedragingen en het gebruik van de schoolruimte beïnvloeden kritisch bevraagd en doorbroken. Dit omvat onder meer het analyseren en aanpassen van schoolruimtes om een evenwichtige benutting door alle leerlingen te waarborgen, het stimuleren van niet-stereotiepe studie- en activiteitenkeuzes, het zichtbaar maken van diverse rolmodellen en het wegwerken van drempels die voortvloeien uit genderstereotypen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbaar Onderwijs

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens één jaarlijkse actie per school of op overkoepelend niveau ter bevordering van genderinclusieve schoolruimtes, activiteiten en studierichtingen.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal initiatieven ter bevordering van genderinclusieve schoolruimtes; aantal initiatieven ter bevordering van genderinclusieve schoolactiviteiten en studierichtingen.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.2.13

Het vrouwelijk ondernemerschap ondersteunen door een projectoproep te lanceren gericht op vrouwelijke onderneemsters en op verenigingen die zich inzetten voor de bevordering van vrouwelijk ondernemerschap.

BESCHRIJVING

Vrouwen* zijn nog steeds ondervertegenwoordigd bij de oprichting en ontwikkeling van ondernemingen. Zij worden geconfronteerd met verschillende structurele drempels, zoals een beperktere toegang tot financiering, minder uitgebreide professionele netwerken, hardnekkige genderstereotypen en uitdagingen op het vlak van de combinatie van werk en privéleven. Door zowel individuele initiatieven van vrouwelijke ondernemers als verenigingen die rond deze thematiek werken te ondersteunen, wil de Stad bijdragen aan het wegwerken van deze belemmeringen, het versterken van ondernemerschapsvaardigheden en het creëren van een inclusiever ondernemingsklimaat.

Deze aanpak draagt eveneens bij tot de zichtbaarheid van inspirerende rolmodellen, de diversifiëring van ondernemersprofielen en een grotere economische gelijkheid tussen vrouwen* en mannen*. Zo ondersteunt de aanpak de doelstellingen inzake inclusie, gelijke kansen en lokale economische ontwikkeling.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Vastgoedregie en Economische Zaken – OE Economische Zaken

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Werk Centrale de l'Emploi

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens één projectoproep tegen eind 2030

EVALUATIE-INDICATOREN
Totale bedrag van toegekende subsidies

TIMING
Eind 2030

ACTIE 3.2.14

Een genderdiagnose uitvoeren binnen de dienst Openbare Reinheid om de behoeften van vrouwelijke medewerkers, de uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd en de hefbomen voor een inclusievere werkomgeving in kaart te brengen.

BESCHRIJVING

De dienst Openbare Reinheid telt momenteel weinig vrouwen* binnen zijn personeelsbestand. Deze ondervertegenwoordiging kan deels worden verklaard door arbeidsomstandigheden en een werkorganisatie die niet altijd afgestemd zijn op hun specifieke behoeften. Daarom is het belangrijk een diagnose uit te voeren om een beter inzicht te krijgen in hun situatie, de belemmeringen waarmee zij in de uitoefening van hun functie worden geconfronteerd en de factoren die hun instroom, behoud en professionele ontwikkeling beïnvloeden.

Op basis van deze analyse kunnen mogelijke verbeteringen worden geïdentificeerd om gelijke kansen, inclusie en het welzijn op het werk te versterken. De resultaten zullen bijdragen aan de ontwikkeling van gerichte maatregelen die de aantrekkelijkheid van de dienst verhogen en een meer inclusieve werkomgeving bevorderen voor alle medewerkers.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbare en Groene Ruimten – OE Openbare Reinheid

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Te bepalen

TE BEREIKEN RESULTAAT
Een genderdiagnose wordt binnen de dienst uitgevoerd

EVALUATIE-INDICATOREN
Uitvoering van een diagnose

TIMING
Eind 2030

ACTIE 3.2.15

Workshops voor vrouwen* organiseren binnen Cityfab 1 om hun toegang tot digitale tools, digitale fabricatie en innovatieve technologieën te bevorderen.

BESCHRIJVING

Cityfab 1 is het fablab van de Stad Brussel, een ruimte voor digitale fabricatie, prototyping en de ontdekking van innovatieve technologieën. Het stelt het publiek instrumenten, machines en opleidingen ter beschikking waarmee technische en creatieve vaardigheden kunnen worden ontwikkeld.

In een context waarin vrouwen* nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de digitale, technologische en maakindustrie, beogen specifiek op vrouwen* gerichte workshops hun toegang tot deze domeinen te bevorderen, hun vertrouwen in het gebruik van technologische hulpmiddelen te versterken en hen aan te moedigen om actief deel te nemen aan sectoren die nog sterk door mannen* worden gedomineerd.

Deze aanpak draagt bij aan een grotere inclusie en een betere vertegenwoordiging van vrouwen* in toekomstgerichte sectoren. Tegelijk stimuleert hij de ontwikkeling van digitale en technische vaardigheden en helpt hij stereotypen rond technologie en innovatie te doorbreken.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Vzw I-City

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de vzw I-City

INTERNE PARTNERS
Te bepalen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 50 begunstigden nemen deel aan de opleidingen die binnen het fablab worden aangeboden.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal begunstigden van de opleidingen

TIMING
Eind 2030

ACTIE 3.2.16

Sensibiliserings- en informatieacties over de menopauze ontwikkelen om de gezondheid van vrouwen* beter te verankeren in het welzijnsbeleid van het OCMW.

BESCHRIJVING

In het kader van zijn welzijnsbeleid en zijn engagement voor gelijke kansen wil het OCMW meer aandacht besteden aan de gezondheid van vrouwen* op het werk. Aangezien het merendeel van het personeel uit vrouwen* bestaat, is het belangrijk rekening te houden met factoren die hun loopbaan en welzijn kunnen beïnvloeden. De menopauze, waarmee een aanzienlijk deel van de medewerkers tijdens hun beroepsleven wordt geconfronteerd, kan immers een impact hebben op het welzijn en de arbeidsomstandigheden. Toch blijft dit onderwerp vaak weinig bekend of bespreekbaar binnen organisaties. Door sensibiliserings-, informatie- en preventieacties op te zetten, wil het OCMW de kennis over de menopauze vergroten, hardnekkige taboes doorbreken en bijdragen aan een inclusieve en zorgzame werkomgeving voor de betrokken personen. Deze aanpak ondersteunt het welzijn op het werk en bevordert een organisatiecultuur waarin gezondheidsthema's die specifiek vrouwen* aanbelangen op een open en respectvolle manier kunnen worden besproken.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel (OCMW van Brussel)

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het OCMW

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen
Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW)

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
BAO (opleidingscentrum van COHEZIO, de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk)

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens één informatie- of sensibiliseringsactie wordt gerealiseerd.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal acties.

TIMING
Eind 2030

ACTIE 3.2.17

De toegang van eenoudergezinnen tot nuttige informatie, rechten en bestaande diensten vergemakkelijken en tegelijk de ontwikkeling van netwerken voor onderlinge hulp en ondersteuning tussen ouders bevorderen.

BESCHRIJVING

De Stad Brussel zet zich in om de ondersteuning van eenoudergezinnen te versterken door hun toegang tot informatie, ondersteuningsmaatregelen en beschikbare diensten op het grondgebied te verbeteren. In dat kader organiseert zij sinds 2023 de Dag van de Alleenstaande Ouder, een evenement voor eenoudergezinnen dat ouders en hun kinderen een moment van ontspanning en ontmoeting biedt. Deze dag bevordert eveneens de uitwisseling van ervaringen tussen ouders en creëert kansen om kennis te maken met verenigingen, diensten en lokale actoren die hen in het dagelijkse leven kunnen ondersteunen.

De komende jaren zal deze actie worden aangevuld met de ontwikkeling en verspreiding van een praktische brochure waarin de belangrijkste informatie over rechten, ondersteuningsmaatregelen en lokale dienstverlening voor eenoudergezinnen wordt gebundeld. Deze informatiebron heeft als doel ouders beter wegwijs te maken in het bestaande aanbod en hun zelfstandigheid bij het opnemen van hun rechten en het ondernemen van administratieve stappen te versterken.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris– OE Gelijke Kansen

BUDGETRAMING
20.000€ per jaar

INTERNE PARTNERS
Brussels Major Events
Buurthuizen
OCMW

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens één actie of informatietool wordt jaarlijks uitgewerkt

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal acties; aantal begunstigden

TIMING
Jaarlijks



ACTIE 3.2.18

Alleenstaande moeders die door het OCMW worden begeleid een geïntegreerde ondersteuning bieden om sociaal isolement tegen te gaan en hun kansen op empowerment te vergroten.

BESCHRIJVING

Het OCMW van Brussel biedt een intensieve en individuele begeleiding aan vrouwen* in een eenoudergezin die zich in een zeer kwetsbare situatie bevinden. Deze begeleiding heeft als doel hun isolement te doorbreken, hun autonomie te versterken en hun socio-professionele re-integratie te bevorderen als hefboom voor emancipatie, financiële stabiliteit en het herwinnen van de regie over hun levensloop.
Deze actie kadert binnen het MIRIAM-project en zet in elke sociale antenne gespecialiseerde case managers in die een nauwe opvolging op maat bieden, afgestemd op de sociale, professionele, familiale en gezondheidsgerelateerde situatie van elke begunstigde. Daarnaast worden ervaringsdeskundigen ingezet om sociale verbondenheid, zelfvertrouwen en empowerment te stimuleren.
Individuele begeleiding wordt aangevuld met groepsactiviteiten die ontmoeting, uitwisseling en wederzijdse ondersteuning bevorderen en zo bijdragen aan het doorbreken van sociaal isolement. Deze geïntegreerde aanpak draagt bij aan een duurzame verbetering van de levensomstandigheden en maatschappelijke participatie van de deelnemende vrouwen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn van Brussel (OCMW)

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het OCMW

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 150 alleenstaande moeders worden jaarlijks begeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal alleenstaande moeders die jaarlijks worden begeleid

TIMING
Jaarlijks

SPECIFIEKE DOELSTELLING

3.3

BEVORDEREN

van de participatie en vertegenwoordiging van meisjes* en vrouwen* in socio-culturele en sportieve activiteiten



ACTIE 3.3.1

Maatregelen treffen om te streven naar een genderevenwichtige vertegenwoordiging binnen het publiek van de Huizen voor het Kind.

BESCHRIJVING

Om naar een evenwichtige deelname van meisjes* en jongens* binnen de Huizen voor het Kind te streven, zet de Jeugddienst in op een gelijke en inclusieve toegang tot zijn activiteiten. Deze acties sluiten aan bij de algemene opdracht van de Huizen voor het Kind, die het hele jaar door educatieve, recreatieve, culturele en sportieve activiteiten aanbieden om de socialisatie, zelfstandigheid en kritische geest van kinderen te bevorderen. Hoewel in de meeste vestigingen een globaal evenwichtige verdeling wordt vastgesteld, dient bijzondere aandacht te worden besteed aan de Huizen voor het Kind waar sprake is van significante onevenwichten. In deze vestigingen is het belangrijk om specifieke maatregelen te voorzien, zoals het aanpassen van het activiteitenaanbod, sensibiliseringsacties gericht op kinderen en gezinnen, en inclusieve communicatiestrategieën. Deze maatregelen moeten drempels voor deelname helpen wegwerken en een evenwichtigere deelname stimuleren.

Het doel is een gastvrije en gelijkwaardige omgeving te garanderen voor alle kinderen, waarbij erop wordt toegezien dat ieder kind zijn of haar plaats kan vinden en zich ten volle kan ontplooien binnen de Huizen voor het Kind.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport– OE Jeugd

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
Evenwichtige deelname van meisjes* en jongens* binnen elk Huis voor het Kind.

EVALUATIE-INDICATOREN
Verhouding tussen het aantal ingeschreven meisjes* en jongens* per Huis voor het Kind.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.3.2

Maatregelen nemen om genderdiversiteit binnen de jongerencentra te waarborgen.

BESCHRIJVING

De jeugdcentra en jeugdhuizen die beheerd worden door vzw BRAVVO bieden een gevarieerd aanbod van sportieve, educatieve en culturele activiteiten, evenals schoolondersteuning. Deze activiteiten bevorderen de ontwikkeling van vaardigheden en de burgerzin van jongeren, met ondersteuning van straathoekwerkers om ook moeilijker bereikbare doelgroepen te betrekken. Sinds 2023 toont een analyse van de bezoekersaantallen aan dat er over het algemeen een bevredigende genderbalans bestaat binnen de creatieve ateliers, studiebegeleiding, internationale kampen en jongerenraden. Tegelijkertijd blijken meisjes* duidelijk ondervertegenwoordigd in de sportactiviteiten. Op basis hiervan wil deze actie de deelname van meisjes* versterken door inclusievere sportactiviteiten en gerichte initiatieven te ontwikkelen. Er wordt daarnaast ingezet op het doorbreken van genderstereotypen, het versterken van de expressievaardigheden van jongeren en het vergroten van de handelingsbekwaamheid van meisjes*. Het geheel kadert in een voortdurende dynamiek van bijsturing en cocreatie met jongeren, met als doel een meer evenwichtige en inclusieve deelname te garanderen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Vzw BRAVVO

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de vzw

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Evenwichtige deelname van meisjes* en jongens* aan alle activiteiten van de jeugdcentra en jeugdhuizen.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal burgerschapsateliers of andere acties over de strijd tegen seksisme; aantal ingeschreven meisjes* en jongens* voor de verschillende aangeboden activiteiten.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.3.3

De criteria, communicatie en opvolging van de financiële ondersteuning voor sport bijstellen zodat een genderevenwicht onder de begunstigden wordt bereikt.

BESCHRIJVING

De Stad Brussel biedt een ‘ondersteuning tot sporten’ aan voor jongeren van 6 tot 18 jaar die op haar grondgebied gedomicilieerd zijn, om hun inschrijving bij een sportclub of sportkampen te ondersteunen. Tussen 2014 en 2024 is het aandeel vrouwelijke begunstigden aanzienlijk gestegen, van 25% naar 35%. Dit wijst op een positieve evolutie, maar blijft onvoldoende in het licht van de doelstelling van gendergelijkheid.

In deze context beoogt de actie de toekenningscriteria, de communicatiemodaliteiten en de opvolgingsinstrumenten van deze steun aan te passen om de blijvende onevenwichten weg te werken. Daarbij gaat bijzondere aandacht uit naar het beter identificeren van de specifieke drempels waarmee meisjes* worden geconfronteerd, het versterken van de zichtbaarheid van de maatregel bij deze doelgroep en hun gezinnen, en het verfijnen van de opvolging van de begunstigden vanuit een genderperspectief. Deze aanpak moet bijdragen tot een meer evenwichtige verdeling van de steun en, ruimer bekeken, tot een gelijkwaardige toegang tot sportbeoefening.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport– OE Sport

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Sportclubs actief op het grondgebied van de stad

TE BEREIKEN RESULTAAT
Een genderevenwicht onder de begunstigden van de ondersteuning tot sporten

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal meisjes* versus jongens* die gebruik maken van de ondersteuning tot sporten

TIMING
Eind 2030

ACTIE 3.3.4

Een evenwichtige toegang tot en gebruik van de gemeentelijke binnensportinfrastructuren voor vrouwen en mannen waarborgen.

BESCHRIJVING

De Stad Brussel zet zich in voor een meer evenwichtig en inclusief gebruik van haar overdekte sportinfrastructuren. Daartoe werden bestaande ruimtes stelselmatig aangepast om plaats te bieden aan nieuwe sportdisciplines die mogelijk meer meisjes* aantrekken, zoals dans, rolschaatsen en ritmische gymnastiek. Daarnaast wordt sinds 2021 bij de ontwikkeling van nieuwe sportinfrastructuren systematisch aandacht besteed aan activiteiten die historisch minder gemengd zijn, om zo een grotere diversiteit aan gebruikers aan te trekken.

Deze actie beoogt deze dynamiek verder te versterken door bij elk project voor de bouw of herinrichting van een sportinfrastructuur systematisch na te gaan hoe de infrastructuur zowel voor meisjes als voor jongens aantrekkelijk en toegankelijk kan zijn. Deze aanpak maakt het mogelijk om drempels voor de deelname van meisjes* en vrouwen* te identificeren, de inrichting en het gebruik hierop af te stemmen en te streven naar een meer gendergelijke bezetting van de sportvoorzieningen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport– OE Sport

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Departement Openbaar Patrimonium

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Studiebureaus

TE BEREIKEN RESULTAAT
Geleidelijke toename van het gebruik van de infrastructuur door meisjes* en vrouwen*.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal meisjes*/vrouwen* die jaarlijks gebruik maken van de binnensportinfrastructuur van de Stad

TIMING
Eind 2030

ACTIE 3.3.5

Een evenwichtig gebruik van vrij toegankelijke buitensportinfrastructuren door vrouwen en mannen garanderen.

BESCHRIJVING

De Stad Brussel wil een meer evenwichtig gebruik van vrij toegankelijke buitensportinfrastructuren bevorderen. Hoewel er geen precieze cijfers beschikbaar zijn, wordt vastgesteld dat deze ruimtes voornamelijk door jongens* en mannen* worden gebruikt.

Daarom wordt bij het ontwerp, de herinrichting en het beheer van sportinfrastructuren aandacht besteed aan de behoeften van verschillende doelgroepen, om een grotere diversiteit aan gebruikers en een gelijkere toegang te stimuleren. Het project van de Nieuwe Graanmarkt illustreert deze aanpak. Uit een participatief traject bleek dat vrouwen* er een gevoel van onveiligheid ervaren en dat de ruimte 's avonds bijna uitsluitend door mannen* werd ingenomen. De uitgevoerde aanpassingen aan de inrichting en uitrusting zijn erop gericht een meer inclusieve, aangename en gendergelijke publieke ruimte te creëren.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbare & Groene Ruimten – OE Groene Ruimten

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Studiebureaus

TE BEREIKEN RESULTAAT
Geleidelijke toename van het gebruik van de infrastructuur door meisjes* en vrouwen*.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal meisjes*/vrouwen* die jaarlijks gebruik maken van de buitensportinfrastructuur van de Stad

TIMING
Eind 2030



ACTIE 3.3.6

De inschrijvings-, communicatie- en organisatievoorwaarden van de sportvakanties aanpassen om een evenwichtige deelname van meisjes* en jongens* te waarborgen.

BESCHRIJVING

De Stad Brussel ziet erop toe dat de organisatie van de sportvakanties wordt aangepast om een evenwichtige deelname van meisjes* en jongens* te bevorderen. Uit de analyse van de gegevens blijkt dat er verschillen bestaan naargelang de leeftijdsgroepen. Hoewel de deelname van meisjes* globaal gezien toeneemt, blijft deze lager dan die van jongens*. In 2024 vertegenwoordigden meisjes* 30% van de inschrijvingen, wat neerkomt op een aanzienlijke stijging van 12,4% ten opzichte van 2022 en wijst op een positieve evolutie.

Op basis hiervan beoogt deze actie de inschrijvingsmodaliteiten, communicatiestrategieën en programmatie van de activiteiten verder aan te passen om beter tegemoet te komen aan de verwachtingen en specifieke drempels waarmee meisjes* worden geconfronteerd, met bijzondere aandacht voor leeftijdsgebonden verschillen. Het doel is een inclusiever en aantrekkelijker aanbod te ontwikkelen dat op duurzame wijze bijdraagt aan een evenwichtige vertegenwoordiging van meisjes* en jongens* binnen de sportvakanties.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport– OE Sport

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
Geleidelijke toename van de deelname van meisjes* aan de sportvakanties, binnen alle leeftijdscategorieën.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal ingeschreven meisjes* versus jongens*, per leeftijdscategorie, aan de sportvakanties

TIMING
Eind 2030

ACTIE 3.3.7

Zorgen voor een evenwichtige ontvangst van vrouwen-, gemengde en mannen-sportclubs.

BESCHRIJVING

De Stad Brussel ziet erop toe dat vrouwelijke, gemengde en mannelijke sportclubs op een evenwichtige manier toegang krijgen tot haar sportinfrastructuur. Ondanks communicatieacties om hun ontwikkeling te stimuleren, is het aantal uitsluitend vrouwelijke sportclubs de afgelopen tien jaar niet significant toegenomen. Er is echter een positieve evolutie zichtbaar, aangezien het aantal uitsluitend mannelijke clubs afneemt ten voordele van gemengde clubs.

In deze context beoogt deze actie de maatregelen die een meer evenwichtige verdeling van de clubs bevorderen verder te zetten en te versterken, rekening houdend met de specifieke behoeften van bepaalde doelgroepen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport – OE Sport

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Sportclubs die actief zijn op het grondgebied van de stad

TE BEREIKEN RESULTAAT
Evenwicht tussen het aantal uitsluitend vrouwelijke en uitsluitend mannelijke clubs dat gebruikmaakt van de stedelijke sportinfrastructuur.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal uitsluitend vrouwelijke clubs versus uitsluitend mannelijke clubs die gebruikmaken van de stedelijke sportinfrastructuur.

TIMING
Eind 2030



ACTIE 3.3.8

Financiële ondersteuning bieden aan vrouwelijke en gemengde sportclubs.

BESCHRIJVING

Om de ontwikkeling van een meer gelijkwaardige sportbeoefening te ondersteunen, versterkt de Stad Brussel haar financiële steun aan vrouwelijke en gemengde sportclubs. Daartoe heeft de Sportdienst de subsidiecriteria aangepast door een genderdimensie te integreren. Hierdoor kunnen hogere subsidiebedragen worden toegekend aan clubs die over vrouwelijke ploegen beschikken of activiteiten aanbieden die specifiek gericht zijn op vrouwen*. Het subsidiebedrag wordt daarbij afgestemd op het aantal vrouwelijke ploegen of op het aandeel vrouwen* binnen de leden van de club.

Deze aanpassing van de criteria heeft tot doel sportclubs actief aan te moedigen het vrouwensportaanbod verder uit te bouwen en de sportparticipatie van vrouwen* te versterken. Op die manier wordt financiële ondersteuning ingezet als een concrete hefboom voor een inclusiever en evenwichtiger sportaanbod.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport – OE Sport

BUDGETRAMING
Overdrachtsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Sportclubs die actief zijn op het grondgebied van de stad

TE BEREIKEN RESULTAAT
Evenwichtige verdeling van de subsidies tussen uitsluitend mannelijke clubs en vrouwelijke of gemengde clubs.

EVALUATIE-INDICATOREN
Bedrag van de subsidies dat toegekend werd aan uitsluitend vrouwelijke clubs, uitsluitend mannelijke clubs en gemengde clubs.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.3.9

Sport- en cultuurparticipatie van vrouwen* versterken door het organiseren van sportieve en culturele uitstappen voor vrouwen* die deelnemen aan de activiteiten van de Buurthuizen.

BESCHRIJVING

De Stad Brussel bevordert de toegang van vrouwen* tot sport- en cultuurbeoefening via activiteiten die worden georganiseerd vanuit de Buurthuizen, die werden ontworpen als inclusieve en voor iedereen toegankelijke ontmoetingsplaatsen, met bijzondere aandacht voor vrouwen*. Het hele jaar door worden uitstappen en workshops georganiseerd om de deelname, het welzijn en de sociale contacten van vrouwen* te stimuleren. Dit gebeurt onder meer via activiteiten zoals zwemmen, zumba, verschillende dansvormen, hardlopen, qi gong, tai chi en fietsinitiatie via de opleiding ‘Mise en selle’.

Deze actie heeft als doel dit gevarieerde aanbod verder uit te bouwen en drempels voor deelname weg te werken door aangepaste, toegankelijke, gezellige en veilige activiteiten aan te bieden. Zo wordt een duurzame participatie van vrouwen* aan sport en cultuur bevorderd.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Buurthuizen

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de Buurthuizen

INTERNE PARTNERS
OE Sport

EXTERNE PARTNERS
Secteur associatif
Sportclubs waaronder Pro Velo

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 4.000 vrouwen* nemen jaarlijks deel aan de sportactiviteiten van de Buurthuizen

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal ingeschreven vrouwen*

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.3.10

Activiteiten en veilige gespreksruimtes aanbieden voor vrouwelijke nieuwkomers.

BESCHRIJVING

Als onthaalbureau voor nieuwkomers biedt BAPA BXL begeleiding op maat aan vrouwelijke nieuwkomers, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van hun migratie- of vluchttraject en de moeilijkheden die zij kunnen ondervinden bij hun sociale integratie. In dat kader ontwikkelt de vzw sinds 2021 een aanbod van integrale psychosociale ondersteuning, bestaande uit psychologische consultaties, groepsworkshops en juridische permanenties.

Deze actie heeft als doel niet-gemengde ontmoetingsruimtes en activiteiten voor vrouwen* te organiseren en te bestendigen, zodat hun welzijn, autonomie en maatschappelijke participatie worden versterkt. Daartoe worden gespreksgroepen aangeboden om sociaal isolement tegen te gaan, een veilige omgeving voor zelfexpressie te creëren en ruimte te bieden om ervaren moeilijkheden bespreekbaar te maken. Deze bijeenkomsten, begeleid door een gespecialiseerde psycholoog, worden aangevuld met activiteiten rond gezondheid, welzijn en zelfvertrouwen, en dragen zo bij aan een integrale en emancipatorische begeleiding.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Vzw BAPA BXL

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de vzw BAPA BXL

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minimum 75 vrouwelijke nieuwkomers worden elk jaar begeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal vrouwelijke nieuwkomers die worden begeleid

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.3.11

Een sociojuridische opvolging aanbieden die is afgestemd op de behoeften van vrouwelijke nieuwkomers.

BESCHRIJVING

Als onthaalbureau voor nieuwkomers biedt BAPA BXL een geïndividualiseerde sociojuridische begeleiding aan, gericht op het versterken van de autonomie en inclusie van vrouwelijke nieuwkomers, die vaak geconfronteerd worden met meervoudige discriminaties op basis van gender, herkomst en taal.

Dankzij de interne juridische permanenties die sinds 2021 worden georganiseerd, krijgen de begunstigden toegang tot duidelijke informatie over hun rechten en tot snelle ondersteuning. Het inzetten van tolken garandeert een vertrouwelijke en autonome begeleidingsomgeving, zonder afhankelijkheid van familieleden of andere naasten, waardoor vrouwen* zich vrij kunnen uiten.

Deze ondersteuning draagt zowel bij tot de effectieve uitoefening van de rechten van vrouwen* en het voorkomen van complexe administratieve en juridische procedures als de doeltreffende ondersteuning van hun integratietraject.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Vzw BAPA BXL

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van de vzw BAPA BXL

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minimum 75 vrouwelijke nieuwkomers worden elk jaar begeleid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal vrouwelijke nieuwkomers die worden begeleid

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.3.12

Het Handvest voor Gendergelijkheid, opgesteld in nauwe samenwerking met de culturele instellingen die structurele ondersteuning ontvangen van de Stad (met uitzondering van de musea), implementeren met als doel deze instellingen te engageren om op diverse domeinen van hun werking genderbewuste en gendergelijke praktijken te ontwikkelen.

BESCHRIJVING

Het Handvest voor Gendergelijkheid en de bijhorende gids met goede praktijken, ontwikkeld in 2022 door STRIGES (ULB) en door de Stad ondersteunde culturele instellingen, werden door de dienst Cultuur ingevoerd om gendergelijke praktijken binnen de gesubsidieerde culturele sector (met uitzondering van de musea) te versterken. Het charter steunt op vijf pijlers: aanwerving, arbeidsomstandigheden, programmatie, budget en communicatie. De ondertekenende instellingen engageren zich om concrete acties uit te werken, ondersteund door de gids met goede praktijken. Na de ondertekening in januari 2023 werd een participatief traject opgezet om de noden van de betrokken actoren in kaart te brengen. Sindsdien worden opleidingen georganiseerd rond genderkwesties, inclusieve communicatie en het gebruik van de aangereikte instrumenten, met als doel inclusieve praktijken duurzaam te verankeren binnen culturele organisaties.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport– OE Cultuur

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Culturele instellingen op het grondgebied van de stad

TE BEREIKEN RESULTAAT
Aangesloten organisaties ondersteunen bij de ontwikkeling van gendergelijke praktijken, o.a. door jaarlijks minstens één actie te organiseren.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal aangesloten organisaties; aantal georganiseerde sensibiliserings-, informatie- of begeleidingsacties in het kader van het charter.

TIMING
Eind 2030

ACTIE 3.3.13

Streven naar een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en mannen* binnen alle culturele evenementen die plaatsvinden in de belangrijkste culturele instellingen en in de openbare ruimte van de stad.

BESCHRIJVING

Om een meer evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* in de cultuur en de openbare ruimte te bevorderen, zet de Stad Brussel in op een grotere zichtbaarheid van vrouwelijke artiesten binnen haar culturele programmatie, tentoonstellingen en stedelijke kunstprojecten. Gezien de historische ongelijkheden op het vlak van vertegenwoordiging wordt bijzondere aandacht besteed aan het valoriseren van vrouwelijke artistieke creaties en parcours, evenals aan het nastreven van een evenwichtige samenstelling van de besluitvormingsorganen. Daarnaast worden bemiddelings-, sensibiliserings- en informatieacties opgezet om de bijdrage en aanwezigheid van vrouwen* in de kunstwereld en de openbare ruimte beter zichtbaar te maken. Deze aanpak draagt bij tot een inclusiever cultureel aanbod, een grotere erkenning van vrouwelijke artiesten en een meer gelijkwaardige toe-eigening van de openbare ruimte.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport– OE Cultuur

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Artiesten
Middenveldnetwerk en culturele sector

TE BEREIKEN RESULTAAT
50 % vrouwelijke artiesten programmeren in de belangrijkste culturele instellingen van de Stad; een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwelijke en mannelijke artiesten in het Street Art Parcours.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal geprogrammeerde vrouwelijke artiesten versus mannelijke artiesten versus non-binaire artiesten.

TIMING
Eind 2030

ACTIE 3.3.14

Initiatieven ondersteunen die een meer evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en genderdiverse personen binnen de culturele sector bevorderen.

BESCHRIJVING

Ondanks de vooruitgang die de voorbije jaren werd geboekt, blijven vrouwen* en genderdiverse personen ondervertegenwoordigd in tal van domeinen van de culturele sector, zowel onder de geprogrammeerde kunstenaars, technische teams, leidinggevende functies als binnen besluitvormingsorganen. Deze ongelijkheden beperken de diversiteit aan trajecten, representaties en professionele kansen binnen de sector.

Om bij te dragen aan meer gelijkheid binnen de cultuursector ondersteunt de Stad Brussel financieel verenigingen die zich inzetten voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen* en genderdiverse personen. Deze verenigingen ontwikkelen onder meer acties op het vlak van sensibilisering, opleiding, mentoring, netwerking en begeleiding van professionals uit de sector.

Met deze ondersteuning wil de Stad bijdragen aan een cultureel klimaat dat inclusiever, diverser en representatiever is voor de samenleving als geheel.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport– OE Cultuur

BUDGETRAMING
Overdrachtsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk waaronder de vzw Scivias

TE BEREIKEN RESULTAAT
Er worden subsidies toegekend aan verenigingen die zich inzetten voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen* en genderdiverse personen binnen de culturele sector.

EVALUATIE-INDICATOREN
Totaalbedrag van de subsidies toegekend aan verenigingen die zich inzetten voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen* en genderdiverse personen binnen de culturele sector.

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.3.15

Het aantal muurschilderingen van vrouwelijke auteurs binnen de Striproute van de Stad verhogen.

BESCHRIJVING

Ondanks de opname van de eerste werken van vrouwelijke kunstenaars sinds 2017, blijven vrouwen* ondervertegenwoordigd in de Striproute van de Stad. Hoewel de afgelopen jaren aanzienlijke inspanningen werden geleverd, met verschillende nieuwe stripmuren geïnspireerd door vrouwelijke auteurs tussen 2021 en 2024, blijft hun aandeel beperkt tot iets meer dan 20% van de werken.

Om deze vaststelling aan te pakken, zet de Stad haar proactieve beleid voort om meer creaties van vrouwelijke auteurs op te nemen, ongeacht of zij scenaristes, tekenaressen of illustratrices zijn.

Deze actie heeft tot doel een structureel onevenwicht binnen de stripsector te corrigeren, de diversiteit aan talenten te valoriseren en het publiek een meer inclusieve en evenwichtige representatie in de openbare ruimte te bieden.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Stadsontwikkeling – OE Stadsvernieuwing

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Niet van toepassing

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk en culturele sector

TE BEREIKEN RESULTAAT
Geleidelijke toename van het aantal vrouwelijke kunstenaars van wie muurschilderingen zijn opgenomen in de Striproute.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal vrouwelijke versus mannelijke artiesten van wie muurschilderingen zijn opgenomen in de Striproute.

TIMING
Eind 2030

ACTIE 3.3.16

Gratis menstruatieproducten beschikbaar stellen in culturele instellingen via dispensers en de kennis van het personeel vergroten rond menstruatiearmoede en de ondersteuning en doorverwijzing van de betrokken doelgroepen.

BESCHRIJVING

Toegang tot menstruatieproducten vormt een concrete voorwaarde voor inclusie en participatie aan het sociale, culturele en maatschappelijke leven. Omdat zij openstaan voor een breed publiek, hebben culturele instellingen de opdracht een gastvrije, toegankelijke en zorgzame omgeving te bieden die rekening houdt met ieders behoeften. Het gratis ter beschikking stellen van menstruatieproducten beantwoordt aan een occasionele of terugkerende behoefte waarmee een groot deel van het publiek geconfronteerd kan worden. Tegelijk helpt deze maatregel drempels voor deelname aan culturele activiteiten en bezoeken aan culturele instellingen weg te nemen. In dat kader streeft de Stad Brussel ernaar geleidelijk dispensers met gratis menstruatieproducten te installeren in de culturele instellingen die zij subsidieert. Deze aanpak gaat gepaard met sensibiliserings- en opleidingsinitiatieven voor het personeel, in samenwerking met vzw BruZelle, om een inclusieve, respectvolle en ondersteunende dienstverlening aan bezoekers te bevorderen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport– OE Cultuur

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Vzw BruZelle

TE BEREIKEN RESULTAAT
In de door de Stad gesubsidieerde culturele instellingen, worden dispensers geïnstalleerd; minstens één personeelslid per instelling volgt een opleiding rond menstruatiearmoede.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal culturele instellingen die uitgerust zijn met een distributiesysteem voor menstruatieproducten; aantal personeelsleden dat een opleiding heeft gevolgd.

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.3.17

De genderdimensie systematisch integreren in de acties die voortvloeien uit het Seniorencharter van de Stad, zodat een antwoord kan worden geboden dat is afgestemd op de verschillende behoeften van vrouwelijke en mannelijke senioren.

BESCHRIJVING

Het Seniorencharter van de Stad Brussel en het OCMW heeft tot doel de levenskwaliteit, de autonomie en de maatschappelijke participatie van ouderen te bevorderen. Het omvat onder meer maatregelen inzake informatieverstrekking, veiligheid, de bestrijding van eenzaamheid, toegankelijke gezondheidszorg, huisvesting, mobiliteit en de toegang tot sociale en culturele activiteiten.

Vrouwelijke en mannelijke senioren ervaren het ouder worden echter niet op dezelfde manier en kunnen geconfronteerd worden met specifieke situaties, behoeften en kwetsbaarheden. In deze context is het essentieel om de genderdimensie systematisch te integreren in acties die gericht zijn op senioren, zodat de maatregelen afgestemd zijn op alle begunstigden en bijdragen aan een inclusiever en gendergelijker ouderenbeleid.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Burgerzaken

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Er wordt een genderanalyse van het Seniorencharter uitgevoerd, waarvan de resultaten worden vertaald in concrete acties die worden opgenomen in het actieplan van de dienst.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal specifieke maatregelen voor vrouwelijke senioren in het Ouderenplan.

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.3.18

Buitensportactiviteiten voor vrouwen* bevorderen zodat zij zich de openbare ruimte opnieuw kunnen toe-eigenen.

BESCHRIJVING

Openbare ruimtes die bestemd zijn voor sportbeoefening worden nog steeds voornamelijk ingenomen door jongens* en mannen*, vooral bij vrij toegankelijke voorzieningen zoals multisportterreinen, skateparken en urban fitnesszones. Deze ongelijkheid in het gebruik van de ruimte ontstaat al op jonge leeftijd en neemt vaak toe tijdens de adolescentie, een periode waarin de aanwezigheid van meisjes* en hun sportbeoefening in de openbare ruimte aanzienlijk afneemt. Door buitensportactiviteiten te stimuleren die specifiek toegankelijk en uitnodigend zijn voor meisjes* en vrouwen*, draagt deze actie bij tot het verkleinen van de verschillen in het gebruik van de openbare ruimte, het versterken van het veiligheidsgevoel en het zelfvertrouwen van de deelneemsters, en het bevorderen van een meer evenwichtige verdeling van de openbare ruimte. Sportbeoefening door meisjes* en vrouwen* in de openbare ruimte versterkt bovendien hun zichtbaarheid, hun gevoel van legitimiteit en hun toe-eigening van collectieve ruimtes. Daarnaast bevordert zij het fysieke en mentale welzijn, ontmoetingen en sociale cohesie, terwijl ze tegelijkertijd bijdraagt aan de bestrijding van genderstereotypen die nog steeds een invloed hebben op de toegang tot sport en het gebruik van de openbare ruimte.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Cultuur, Jeugd & Sport– OE Sport

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Sportclubs
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Er wordt jaarlijks minstens één actie georganiseerd om de sportbeoefening van meisjes* en vrouwen* in de openbare ruimte te bevorderen.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal acties

SPECIFIEKE DOELSTELLING

3.4

GARANDEREN

van een veilige en inclusieve openbare ruimte voor vrouwen*



ACTIE 3.4.1

Geschikte locaties identificeren voor de plaatsing van borstvoedingsbanken en dit concept testen via een pilootproject om de toegankelijkheid en het onthaal van ouders en jonge kinderen in de openbare ruimte te verbeteren.

BESCHRIJVING

In de openbare ruimte ondervinden personen die borstvoeding geven nog vaak moeilijkheden om een geschikte, comfortabele en gastvrije plek te vinden. Dit kan een drempel vormen voor de uitoefening van dit fundamentele recht. Deze situatie draagt bovendien bij tot de beperkte zichtbaarheid van borstvoeding en benadrukt de noodzaak om borstvoeding beter te integreren en te normaliseren in de stedelijke ruimte.

In deze context wenst de Stad Brussel na te denken over de inrichting van specifieke voorzieningen die moeten bijdragen aan een meer inclusieve en toegankelijke openbare ruimte. Deze actie bouwt onder meer voort op een samenwerking die eind 2022 werd opgestart met MAD Brussels en Studio Minimètre, waarbij een prototype van een borstvoedingsbank werd ontwikkeld om op publieke locaties te plaatsen. Dit initiatief kadert binnen een bredere ambitie om ouders te ondersteunen, gelijkwaardig gebruik van de openbare ruimte te bevorderen en waardige omstandigheden voor borstvoeding te garanderen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Diensten van de Secretaris – OE Gelijke Kansen

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Openbare Ruimten

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
De haalbaarheid van borstvoedings-banken in de openbare ruimte wordt geëvalueerd en via een pilootproject worden 2 tot 3 geschikte locaties uitgerust.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal borstvoedingsbanken die geplaatst en getest werden

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.4.2

Het aanbod van gastvrije toiletten op het grondgebied van de stad uitbreiden.

BESCHRIJVING

Toegang tot schone, veilige en toegankelijke toiletten is essentieel om een geruststellende en gelijke aanwezigheid in de openbare ruimte te waarborgen, in het bijzonder voor vrouwen* en voor personen van wie de sanitaire behoeften hun verplaatsingen of deelname aan het stedelijke leven kunnen beperken.

In dit kader wil de Stad Brussel de verdere uitbouw van het netwerk van ‘gastvrije toiletten’ voortzetten en versterken, in samenwerking met deelnemende horecazaken. Het doel is het aantal voor het publiek toegankelijke locaties op het volledige grondgebied van de gemeente verder te vergroten.

Deze actie beoogt de toegang tot nabijgelegen sanitaire voorzieningen te vergemakkelijken, het gebruikscomfort van de openbare ruimte te verbeteren en bij te dragen aan een meer gastvrije, inclusieve stad die aandacht heeft voor de noden van iedereen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbare & Groene Ruimten – OE Openbare Reinheid

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Economische Zaken

EXTERNE PARTNERS
Horecazaken

TE BEREIKEN RESULTAAT
Het netwerk van ‘gastvrije toiletten’ bij horecazaken wordt uitgebreid

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal partnerzaken

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.4.3

Een netwerk van borstvoedingsvriendelijke locaties ontwikkelen op het grondgebied van de stad, in samenwerking met horecazaken.

BESCHRIJVING

Hoewel borstvoeding een recht is, worden personen die borstvoeding geven in de openbare ruimte nog steeds geconfronteerd met drempels, onder meer door een gebrek aan duidelijk herkenbare en aangepaste locaties. Dit kan hun volwaardige deelname aan het sociale leven beperken. Daarom wil de Stad Brussel horecazaken stimuleren om een borstvoedingsvriendelijk onthaal te ontwikkelen via sensibilisering, het delen van goede praktijken en de zichtbare erkenning van deelnemende zaken. Deze actie sluit aan bij het project *Breast Places*, ontwikkeld in Brussel door Elvie en de vzw Wheel of Care, dat locaties promoot waar borstvoeding geven en melk afkolven vrij, comfortabel en zonder oordeel kunnen plaatsvinden. Zo draagt de Stad bij aan een meer gastvrije en inclusieve stedelijke omgeving voor personen die borstvoeding geven.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Vastgoedregie en Economische Zaken– OE Economische Zaken

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Horecazaken
Vzw Wheel of Care

TE BEREIKEN RESULTAAT
Er wordt een netwerk uitgebouwd van horecazaken die beschikken over voorzieningen voor personen die borstvoeding geven.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal partnerzaken

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.4.4

De genderdimensie systematisch integreren in de diagnoses en projectfiches van stedelijke vernieuwingsprogramma's, en de toepassing ervan in ruimtelijke en sociaaleconomische projecten waarborgen aan de hand van een eenvoudig en doeltreffend intern instrument.

BESCHRIJVING

De integratie van de genderdimensie in stedelijke vernieuwingsprojecten is een belangrijke hefboom voor inclusievere en rechtvaardigere publieke ruimtes. Recente initiatieven, zoals het wijkcontract Versailles, het huizenblokcontract Krakeel, de Striproute en de herinrichting van het Krakeelplein, tonen de meerwaarde van gendergerichte analyses binnen participatieve trajecten aan. Deze aanpak blijft echter nog te vaak projectgebonden en ad hoc. Daarom wordt voorgesteld om, in samenwerking met gespecialiseerde partners zoals *Architecture qui dégenre*, een eenvoudig en praktisch instrument te ontwikkelen dat intern kan worden ingezet tegen een beheersbare kost. Dit instrument moet de genderdimensie systematisch integreren in diagnoses, analyses en projectfiches en ervoor zorgen dat deze aandacht ook concreet wordt vertaald in ruimtelijke en sociaaleconomische projecten. Zo draagt de Stad bij aan een inclusievere stadsontwikkeling die rekening houdt met de behoeften van alle gebruikers van de openbare ruimte.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Stadsontwikkeling – OE Stadsvernieuwing

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk waaronder de vzw Architecture qui Dégenre

TE BEREIKEN RESULTAAT
Ontwikkeling van een instrument; integratie van de genderdimensie in 100% van de projectfiches en diagnoses.

EVALUATIE-INDICATOREN
Bestaan van het instrument; aantal diagnoses en projectfiches met integratie van de genderdimensie.

TIMING
Eind 2030.



ACTIE 3.4.5

De medewerkers van het departement Stadsontwikkeling opleiden in een inclusieve en gendergevoelige aanpak van projecten voor de (her)inrichting van de openbare ruimte binnen stedelijke vernieuwingsprojecten.

BESCHRIJVING

De integratie van genderaspecten in de inrichting van de openbare ruimte krijgt een steeds prominentere plaats binnen het departement Stadsontwikkeling. Tussen 2020 en 2022 volgden 14 medewerkers een opleiding rond gendergevoelige (her)inrichtingsprojecten. Deze basis werd versterkt door de publicatie van de genderanalysegids van vzw Garance en door deelname aan gespecialiseerde opleidingen zoals *Participatieve verkenningswandelingen* en *Gender & Stad*. Deze initiatieven tonen een groeiend engagement om genderkwesties structureel te verankeren in de werking. De opgedane expertise blijft echter voorlopig beperkt tot een relatief kleine groep medewerkers. Daarom is het belangrijk deze verder uit te bouwen, zodat een inclusieve en gendergevoelige aanpak breder en meer uniform wordt toegepast, in het bijzonder binnen stadsvernieuwingsprojecten.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Stadsontwikkeling – OE Stadsvernieuwing

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Studiebureaus

TE BEREIKEN RESULTAAT
Geleidelijke stijging van het aantal medewerk·st·ers dat een opleiding heeft gevolgd

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal medewerk·st·ers dat een opleiding heeft gevolgd

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.4.6

Het aantal pleinen, parken, stedelijke infrastructuren en straten dat vernoemd is naar vooraanstaande vrouwen* verhogen.

BESCHRIJVING

De naamgeving van openbare plaatsen vormt een belangrijk symbolisch instrument om de diversiteit en de gedeelde geschiedenis in de stedelijke ruimte zichtbaar te maken. Momenteel worden vrouwen* daarin echter nog steeds ondervertegenwoordigd, wat bijdraagt aan hun geringe zichtbaarheid in zowel de openbare ruimte als in historische narratieven. Om dit onevenwicht te corrigeren, werd in november 2016 een eerste lijst van inspirerende vrouwen* die extra zichtbaarheid verdienen goedgekeurd door de gemeenteraad. Deze lijst werd in september 2022 geactualiseerd door het college van burgemeester en schepenen. Tussen 2017 en 2024 werden in dit kader 14 nieuwe publieke plaatsen naar vrouwen* vernoemd. Naast hun symbolische waarde dragen dergelijke initiatieven bij aan de zichtbaarheid van de trajecten en verwezenlijkingen van vrouwen*, bieden ze inspirerende rolmodellen en bevestigen de plaats van vrouwen* in de openbare ruimte. Ze helpen bovendien om een collectief geheugen te verrijken waarin vrouwen* historisch gezien slechts beperkt erkenning hebben gekregen. Het verderzetten en versterken van deze aanpak vormt dan ook een belangrijk aandachtspunt voor een meer inclusieve en representatieve stad.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Stadsontwikkeling – OE Topografie en Expertise

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Geleidelijke toename van het aantal pleinen, parken, stedelijke infrastructuren en straten dat vernoemd is naar vooraanstaande vrouwen*.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal pleinen, parken, stedelijke infrastructuren en straten dat vernoemd is naar vooraanstaande vrouwen*.

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.4.7

Inclusiviteits- en gendergelijkheidscriteria integreren in openbare gebouwen.

BESCHRIJVING

De inrichting van openbare gebouwen moet tegemoetkomen aan de behoeften van alle gebruikers, rekening houdend met de diversiteit van de doelgroepen en door voor iedereen aangepaste voorwaarden inzake onthaal, toegang en gebruik te garanderen. Deze aandacht moet van bij de ontwerpfase van projecten worden geïntegreerd, zodat functionele, toegankelijke, veilige en aangename ruimtes voor iedereen worden gecreëerd. Vanuit dit perspectief wil de Stad Brussel deze principes sterker verankeren in haar bouw- en renovatieprojecten. Daarbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de organisatie van ruimtes, circulatiestromen, sanitaire voorzieningen, veiligheid en het comfort van de gebruikers. De doelstelling is om deze goede praktijken geleidelijk op te nemen in de ontwerp- en inrichtingsmethoden voor openbare gebouwen, zodat infrastructuren worden gerealiseerd die zo goed mogelijk beantwoorden aan de behoeften van alle Brusselaars.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbaar Patrimonium – OE Werken Openbaar Patrimonium

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Vzw Architecture qui Dégenre

TE BEREIKEN RESULTAAT
Integratie van inclusiviteits- en gendergelijkheidscriteria in minstens 50% van de projecten voor de (her)inrichting van openbare gebouwen.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aandeel projecten voor openbare gebouwen waarin inclusiviteits- en gendergelijkheidscriteria expliciet worden geïntegreerd in het bestek, de ontwerpfase of de evaluatie.

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.4.8

De openbare verlichting herontwerpen op basis van een gendergevoelige analyse, met de nadruk op uniforme, niet-verblindende en aangepaste verlichting van wandelroutes, doorgangen en parken.

BESCHRIJVING

Openbare verlichting speelt een belangrijke rol in het veiligheidsgevoel en het gebruik van de openbare ruimte. Vooral vrouwen* en andere personen die slachtoffer zijn van seksisme passen hun verplaatsingen vaker aan op basis van hun veiligheidsperceptie. Een onvoldoende of onaangepast verlichtingsniveau kan gevoelens van onveiligheid versterken en het gebruik van bepaalde publieke ruimtes beperken, vooral 's avonds. Daarom is het belangrijk de openbare verlichting te analyseren vanuit een gendergevoelige en participatieve benadering. Zo kunnen prioritaire locaties, zoals onveilige plekken, verbindingsroutes, haltes en parken, worden geïdentificeerd en gericht verbeterd. Het doel is dagelijkse verplaatsingen beter te ondersteunen met een gelijkmatige, niet-verblindende verlichting die schaduwzones zoveel mogelijk vermijdt. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar parken en voetgangersverbindingen. Aangepaste verlichting en een doordacht beheer van de beplanting verbeteren de zichtbaarheid en dragen bij aan meer comfort en een groter veiligheidsgevoel voor alle gebruikers van de openbare ruimte.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Stadsontwikkeling – OE Stadsaanleg

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Studiebureaus

TE BEREIKEN RESULTAAT
Bij elk nieuw herinrichtingsproject wordt via participatieve consultatie- en bevragingsmethoden een nulmeting uitgevoerd van het veiligheidsgevoel in de openbare ruimte tijdens de avonduren.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal projecten waarin verbeteringen aan de openbare verlichting werden doorgevoerd wanneer een nood werd geïdentificeerd.

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.4.9

Een extern studiebureau aanstellen om de integratie van het genderperspectief in projecten voor ruimtelijke inrichting en de openbare ruimte (groene ruimten, sportinfrastructuur, architectuur, enz.) te waarborgen.

BESCHRIJVING

Projecten voor ruimtelijke inrichting en openbare ruimte zijn niet genderneutraal. Vrouwen* en mannen* maken vaak op verschillende manieren gebruik van groene ruimten, sportinfrastructuur, publieke voorzieningen en stedelijke verbindingen. Deze verschillen hangen samen met uiteenlopende behoeften, gebruikspatronen en percepties, onder meer op het vlak van veiligheid, toegankelijkheid en mobiliteit. Om publieke ruimten te ontwikkelen die inclusiever zijn en beter aansluiten bij de noden van de volledige bevolking, is het belangrijk om de genderdimensie vanaf de ontwerpfase systematisch mee te nemen in projecten. De aanstelling van een extern studiebureau via een overheidsopdracht voor de begeleiding van herinrichtingsprojecten maakt het mogelijk om expertise van verschillende betrokken diensten samen te brengen, bestaande werkwijzen te verrijken en erop toe te zien dat het genderperspectief structureel wordt geïntegreerd in het beleid en de ruimtelijke projecten van de Stad.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Stadsontwikkeling – OE Stadsaanleg

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Studiebureaus

TE BEREIKEN RESULTAAT
Een extern studiebureau wordt via een overheidsopdracht aangesteld om de integratie van het genderperspectief in herinrichtingsprojecten van de openbare ruimte te waarborgen.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal herinrichtingsprojecten dat aan het externe studiebureau wordt voorgelegd.

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.4.10

De autonomie en mobiliteit van vrouwen* bevorderen door projecten rond fietsvaardigheid en actieve verplaatsingen te ondersteunen.

BESCHRIJVING

Toegang tot mobiliteit is een belangrijke factor voor autonomie, sociale inclusie en participatie aan het stadsleven. Toch ondervinden sommige vrouwen* nog steeds drempels bij het gebruik van de fiets als vervoermiddel, met name wanneer zij nooit de kans hebben gehad om te leren fietsen of om dit in een veilige omgeving te oefenen.

In deze context is het relevant om projecten te ondersteunen die fietsopleidingen en actieve verplaatsingen voor vrouwen* bevorderen. Initiatieven zoals de subsidie die aan Molembike werd toegekend in het kader van het project ‘Hirond’elles’, gericht op een groep vrouwen* die nooit de kans hebben gehad om te leren fietsen, tonen de positieve impact van dergelijke acties aan. Door de vaardigheden en het zelfvertrouwen van de deelneemsters te versterken, dragen deze projecten bij aan een grotere autonomie, mobiliteit en toegang tot de verschillende diensten, activiteiten en kansen die de stad te bieden heeft.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Stadsontwikkeling – Cel Mobiliteit

BUDGETRAMING
Overdrachtsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
Te bepalen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Minstens 15 begunstigden per jaar

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal begunstigden per jaar

TIMING
Eind 2030.



ACTIE 3.4.11

Participatie en inclusie systematisch integreren in de evaluatie van heraanlegprojecten voor de openbare ruimte, zodat bij de inrichting van stedelijke ruimtes beter rekening wordt gehouden met de diverse behoeften van burgers.

BESCHRIJVING

Om openbare ruimtes te creëren die toegankelijk, inclusief en afgestemd zijn op de diversiteit van de bevolking, is het essentieel om burgers actief te betrekken bij de reflecties en projecten die hen aanbelangen. De systematische integratie van een participatieve en inclusieve benadering in de evaluatie van heraanlegprojecten maakt het mogelijk de uiteenlopende behoeften van gebruik·st·ers beter in kaart te brengen, de kwaliteit van de gerealiseerde ingrepen te versterken en een meer gelijkwaardige benutting van de openbare ruimte door iedereen te bevorderen.

Deze aanpak bouwt voort op initiatieven die de Stad reeds heeft ontwikkeld, onder meer in het kader van de heraanleg van de Nieuwe Graanmarkt. Daarbij werd specifiek samengewerkt met jonge vrouwen* om beter inzicht te krijgen in de drempels die hun gebruik en toe-eigening van de ruimte beïnvloeden en om hun behoeften in kaart te brengen. Deze participatieve aanpak maakte het mogelijk om voorzieningen te integreren die bijdragen aan een evenwichtiger en inclusiever gebruik van de openbare ruimte door alle gebruik·st·ers.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Stadsontwikkeling – OE Stadsaanleg

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Geleidelijke toename van het aantal heraanlegprojecten waarbij een participatief proces wordt toegepast.

EVALUATIE-INDICATOREN
Percentage heraanlegprojecten waarin een participatieve aanpak is geïntegreerd

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.4.12

De Matrimoniumdagen ondersteunen en onder de aandacht brengen om de zichtbaarheid en erkenning van de culturele, historische, artistieke en maatschappelijke bijdrage van vrouwen* aan onze samenleving te versterken.

BESCHRIJVING

De Matrimoniumdagen hebben tot doel de bijdragen van vrouwen* aan de geschiedenis, het matrimonium, de kunsten, de wetenschappen en het maatschappelijk leven zichtbaar te maken. Deze bijdragen zijn lange tijd onderbelicht gebleven of onvoldoende erkend in de collectieve geschiedschrijving en het maatschappelijk geheugen.

Het ondersteunen en onder de aandacht brengen van de Matrimoniumdagen draagt bij tot een grotere zichtbaarheid van het culturele, historische, artistieke en maatschappelijke erfgoed van vrouwen*, bevordert een inclusiever collectief geheugen en versterkt de representatie van vrouwen* in de openbare ruimte. Deze aanpak draagt ertoe bij de rol van vrouwen* in de ontwikkeling van onze samenleving beter te erkennen en dit waardevolle erfgoed bij een breed publiek onder de aandacht te brengen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Stadsontwikkeling – OE Stadsaanleg

BUDGETRAMING
Overdrachtsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Bestendiging van de subsidies voor de organisatie van de Matrimoniumdagen.

EVALUATIE-INDICATOREN
Totaal bedrag van toegekende subsidies

TIMING
Jaarlijks

ACTIE 3.4.13

Een reflectie opstarten over kunstwerken in de openbare ruimte vanuit een genderperspectief.

BESCHRIJVING

Kunstwerken in de openbare ruimte dragen bij aan de vorming van het collectieve geheugen en beïnvloeden maatschappelijke beeldvorming. De figuren die in de openbare ruimte worden geëerd, zijn echter nog steeds overwegend mannelijk, terwijl de bijdragen van vrouwen* aan de geschiedenis, cultuur, wetenschap en het maatschappelijk leven vaak minder zichtbaar blijven. Ook wanneer vrouwen* in kunstwerken worden afgebeeld, gebeurt dit geregeld op een andere manier dan bij mannen*, via rollen, houdingen of kenmerken die traditionele genderstereotypen kunnen bestendigen of kunnen bijdragen aan objectivering. In dat kader is het relevant een genderbewuste reflectie op kunst in de openbare ruimte op te starten. Deze aanpak beoogt de representatie van vrouwen* en mannen* in het stedelijk kunstpatrimonium te analyseren, eventuele onevenwichten in kaart te brengen en mogelijkheden te verkennen om de diversiteit aan trajecten en bijdragen die de geschiedenis en identiteit van de Stad mee hebben vormgegeven beter zichtbaar te maken en te waarderen.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Stadsontwikkeling – OE Stadsaanleg

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk

TE BEREIKEN RESULTAAT
Een genderanalyse uitvoeren van de kunstwerken in de openbare ruimte om eventuele onevenwichten in kaart te brengen en de diversiteit aan trajecten en bijdragen aan de geschiedenis en identiteit van de stad beter zichtbaar te maken.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal uitgevoerde genderanalyses

TIMING
Eind 2030.

ACTIE 3.4.14

De impact van gender op het gebruik van groene ruimten onderzoeken en de factoren identificeren die hun gebruik en toegankelijkheid beïnvloeden

BESCHRIJVING

Groene ruimtes in de stad zijn belangrijke plaatsen voor ontspanning, ontmoeting, beweging en contact met de natuur. Het gebruik en de beleving ervan verschillen echter naargelang gender. Factoren zoals veiligheidsgevoel, toegankelijkheid, inrichting, verlichting, voorzieningen en het activiteitenaanbod beïnvloeden in welke mate vrouwen* en mannen* deze ruimtes gebruiken. Deze verschillen kunnen bovendien variëren volgens leeftijd, gezinssituatie, sociale achtergrond of beperking. Door deze genderdimensie te onderzoeken, kunnen ongelijkheden inzake toegang, gebruik en toe-eigening van groene ruimten, evenals hun oorzaken, in kaart worden gebracht. Deze actie heeft tot doel gegevens te verzamelen en de behoeften van verschillende doelgroepen te identificeren, zodat zowel de inrichting als het aanbod beter kunnen worden afgestemd. Zo worden groene ruimtes toegankelijker, aantrekkelijker en inclusiever, en sluiten ze beter aan bij de verwachtingen van vrouwen* en mannen*.

HOOFDVERANTWOORDELIJKE
Departement Openbare & Groene Ruimten – OE Groene Ruimten

BUDGETRAMING
Werkingsbudget van het departement

INTERNE PARTNERS
OE Gelijke Kansen

EXTERNE PARTNERS
Middenveldnetwerk
Studiebureaus

TE BEREIKEN RESULTAAT
Een genderdiagnose van de groene ruimtes wordt uitgevoerd en resulteert in aanbevelingen om de veiligheid, toegankelijkheid en inclusiviteit ervan te verbeteren.

EVALUATIE-INDICATOREN
Aantal uitgevoerde genderdiagnoses

TIMING
Eind 2030.

BIJLAGE

evaluatie van het actieplan voor gelijkheid van vrouwen* en mannen* 2023-2024.

N° ACTIE	ACTIE	INDICATOREN	TE BEREIKEN RESULTAAT	EVALUATIE 2023-2024	Département/Entiteit	Dienst
1.1.1	Sensibiliseringsacties uitwerken en uitvoeren voor de Brusselse bevolking om, vanuit een intersectionele benadering, genderstereotypen te doorbreken en het inzicht in genderongelijkheden te versterken.	Aantal acties; aantal bereikte personen	Minstens 1 actie per jaar	2023: Programmatie gedurende 7 dagen rond 8 maart, met 991 deelnemers en 4.500 bezoeken aan de daaraan gewijde webpagina op de website van de Stad. ; 2024: Programmatie gedurende 7 dagen rond 8 maart, met 918 deelnemers en 6.200 bezoeken aan de webpagina.	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	GELIJKE KANSEN
1.1.2	Informatie- en sensibiliseringscampagnes en -activiteiten ontwikkelen voor de Brusselse bevolking om een positieve en gelijkwaardige invulling van mannelijkheid te bevorderen.	Aantal acties; aantal bereikte personen	Minstens 2 acties per jaar	NIEUWE ACTIE	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	GELIJKE KANSEN
1.1.3	Ontwikkelen en uitrollen van pedagogische sensibiliseringsactiviteiten rond genderstereotypen en genderdiscriminatie in de scholen van de Stad Brussel.	Aantal acties; aantal bereikte leerlingen ; aantal deelnemende scholen	Minstens 1 activiteit per jaar in elke Franstalige school van de Stad	Er werden Mixed Sport Breaks georganiseerd in 7 scholen, waarmee 286 leerlingen werden bereikt. Daarnaast namen 883 leerlingen uit 8 scholen deel aan de workshops “Sport Experience”. Ten slotte werden 10 andere eenmalige activiteiten (filmvertoningen, theatervoorstellingen e.a.) georganiseerd, goed voor 1.151 bereikte leerlingen.	OPENBAAR ONDERWIJS	FRANSTALIGE SCHOLEN
1.1.4	De geschiedenis van vrouwen en hun uitsluiting uit de geschiedschrijving integreren in de leerprogramma’s van de scholen van de Stad Brussel.	Aantal scholen dat de geschiedenis van vrouwen en hun uitsluiting uit de geschiedschrijving permanent of via gerichte educatieve acties integreert in het curriculum.	100% van de scholen integreert de geschiedenis van vrouwen en hun uitsluiting uit de geschiedschrijving in het curriculum, hetzij structureel, hetzij via gerichte educatieve acties.	NIEUWE ACTIE	OPENBAAR ONDERWIJS	FRANSTALIGE SCHOLEN
1.1.5	Uitrollen van initiatieven rond relationele, affectieve en seksuele vorming in de scholen van de Stad Brussel.	Aantal EVRAS-activiteiten; aantal bereikte leerlingen; aantal deelnemende scholen.	Het aantal initiatieven inzake relationele, affectieve en seksuele vorming (EVRAS) wordt op alle onderwijsniveaus minimaal gehandhaafd.	In 2023 werden 64 animaties georganiseerd voor 2.083 leerlingen. In 2024 ging het om 108 animaties voor 26.323 leerlingen uit het kleuter-, lager en secundair onderwijs.	OPENBAAR ONDERWIJS	FRANSTALIGE SCHOLEN
1.1.6	Jaarlijks projecten ontwikkelen en uitvoeren in alle Huizen voor het Kind om kinderen te sensibiliseren rond genderstereotypen en gendergerelateerd geweld.	Aantal bereikte kinderen	100% van de kinderen die de Huizen voor het Kind bezoeken, wordt gesensibiliseerd	Genderongelijkheden en het doorbreken van genderstereotypen en genderrollen werden op een informele manier besproken tijdens kookworkshops, sportactiviteiten, debatten, evenals tijdens opruimactiviteiten en huishoudelijke taken.	CULTUUR, JEUGD & SPORT	JEUGD
1.1.7	Sensibiliseringsactiviteiten rond genderstereotypen en genderdiscriminatie ontwikkelen en implementeren binnen de bibliotheken van de Stad Brussel.	Aantal bereikte personen	Jaarlijks wordt in minstens twee bibliotheken van de Stad minstens één sensibiliseringsactie georganiseerd.	14 leesmomenten van “Unique en son genre” in 5 bibliotheken, goed voor 274 deelnemers, plus de tentoonstelling Witches in de Breugelbibliotheek, die ongeveer 3.500 bezoekers telde.	OPENBAAR ONDERWIJS	BIBLIOTHEKEN
1.1.8	Sensibiliseringsactiviteiten rond genderstereotypen en gender-ongelijkheden ontwikkelen voor de doelgroepen van de Buurthuizen.	Aantal bereikte personen	Minstens 250 personen per jaar bereikt.	Een vijftiental activiteiten in het kader van de Week van de Vrouwenrechten: in 2023 boden 5 Buurthuizen activiteiten aan; in 2024 namen 10 Buurthuizen deel. Ongeveer 850 personen werden bereikt gedurende de geëvalueerde periode.	BUURTHUIZEN	/
1.1.9	Sensibiliseringsactiviteiten rond genderstereotypen en genderongelijkheden organiseren in het kader van de door de Stad georganiseerde Cultur’Elles-conferenties.	Aantal edities per jaar	Er worden jaarlijks minstens 2 edities van Cultur’Elles georganiseerd	8 edities van cultur'elles + optreden van "Les Volumineuses" in Vaux Hall + opstart van de "Germaine Van Parys Award"	CULTUUR, JEUGD & SPORT	CULTUUR
1.1.10	Een transversale integratie van gendergerelateerde aandachtspunten verzekeren in de conceptie, organisatie en programmatie van het Festival voor Internationale Solidariteit.	Aantal evenementen waarin gender als thema aan bod komt; aandeel vrouwen* en mannen* onder de uitgenodigde sprekers van het jaarlijkse Festival voor Internationale Solidariteit.	Minstens twee evenementen per jaar belichten internationale solidariteit vanuit een genderperspectief; binnen het jaarlijkse Festival voor Internationale Solidariteit wordt een evenwichtige gendervertegenwoordiging onder de uitgenodigde sprekers bereikt.	2023: 4 evenementen ; 2024: 6 evenementen	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	INTERNATIONALE SOLIDARITEIT
1.1.11	Acties ontwikkelen die specifiek gericht zijn op het doorbreken van genderstereotypen in de professionele context.	Aantal acties	Minstens 1 actie per jaar	Geen acties tijdens de geëvalueerde periode	LOKALE MISSIE	/
1.1.12	Ontwikkelen en implementeren van informatie- en sensibiliseringscampagnes voor het stadspersoneel ter bevordering van gendergelijkheid en de bewustwording rond genderstereotypen.	Aantal acties ; aantal bereikte personen	Minstens 1 actie per jaar	Jaarlijkse actie tgv 8 maart	HUMAN RESSOURCES	TEVREDENHEID & DIVERSITEIT

1.1.13	Een sensibiliseringscampagne voeren voor leidinggevenden binnen het gemeentebestuur om inclusieve communicatie te bevorderen en toe te passen.	Bestaan van de campagne; percentage van de VOE's die de campagne hebben ontvangen en gesensibiliseerd werden.	Er wordt een campagne ontwikkeld en verspreid voor de VOE's, met praktische hulpmiddelen om inclusieve communicatie toe te passen.	NIEUWE ACTIE	HUMAN RESSOURCES	VORMING
1.1.14	Het gebruik van ouderschaps- en andere gezinsgerelateerde verloven, evenals regelingen voor arbeidsduurvermindering, bij mannelijke personeelsleden van de Stad stimuleren.	Aandeel mannen* dat gebruikmaakt van ouderschapsgerelateerde verloven en van de verschillende regelingen voor arbeidsduurvermindering.	Het aandeel mannen* dat gebruikmaakt van ouderschapsgerelateerde verloven en regelingen voor arbeidsduurvermindering bedraagt tussen 35 % en 40 %.	Tussen 01.01.2023 en 31.12.2024 maakten 368 vrouwen* tegenover 101 mannen* gebruik van een volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof (22% van de aanvragers van dit verlof was een man*).	HUMAN RESSOURCES	LOOPBAAN
1.2.1	Het personeel van de kinderdagverblijven opleiden en ondersteunen zodat zij genderstereotypen en genderongelijkheden binnen professionele en pedagogische praktijken kunnen herkennen, voorkomen en actief helpen doorbreken.	Aantal opgeleide personen	100% van het personeel is opgeleid rond genderstereotypen en -ongelijkheden	Geen actie tijdens de geëvalueerde periode.	BURGERZAKEN	JONGE KIND
1.2.2	De animatoren van de Huizen voor het Kind van de Stad opleiden rond genderstereotypen en genderongelijkheden.	Aantal opgeleide animatoren	100% van de animatoren is opgeleid rond genderstereotypen en -ongelijkheden	Tweedaagse opleiding “Genderstereotypen”, georganiseerd in april en juni 2023 voor het volledige animatorenteam. Daarnaast werden voor de verantwoordelijken van de huizen twee halve dagen georganiseerd rond de uitwisseling van kennis, goede praktijken en tools. Alle verantwoordelijken van de Huizen voor het Kind namen bovendien deel aan twee workshops om kennis en tools te delen, gespreid over twee halve dagen, die in november 2023 werden georganiseerd door de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, dienst Gelijkheid van Vrouwen en Mannen en Gendergerelateerd Geweld.	CULTUUR, JEUGD & SPORT	JEUGD
1.2.3	Toekomstige animatoren van vakantiecentra opleiden rond genderstereotypen en genderongelijkheden	Percentage van de toekomstige animatoren dat de opleiding heeft gevolgd.	100% van de toekomstige animatoren is opgeleid.	Er werd geen specifieke opleiding rond het doorbreken van genderstereotypen georganiseerd, naast de opleidingsmodule over het onthaal van diversiteit die structureel deel uitmaakt van het vormingsaanbod. De thematiek wordt daarnaast op transversale wijze geïntegreerd in de verschillende opleidingsmodules en tijdens de opleidingssessies behandeld.	CULTUUR, JEUGD & SPORT	JEUGD
1.2.4	Leerkrachten versterken in het herkennen, voorkomen en doorbreken van genderstereotypen en genderongelijkheden binnen de onderwijs- en pedagogische praktijk.	Aantal opgeleide leerkrachten	100% van de leerkrachten is opgeleid	Opleiding menstruatiearmoede: 22 deelnemers; Opleiding seksuele geweldplegingen (SOS Viol): 41 deelnemers; Studie over de genderdimensie (Haute École Francisco Ferrer): 4 deelnemers; Genderdiscussiegroepen (Instituut voor Kunsten en Ambachten): 12 deelnemers.	OPENBAAR ONDERWIJS	FRANSTALIGE SCHOLEN
1.2.5	Animatoren en maatschappelijk assistenten van de Buurthuizen opleiden in het doorbreken van genderstereotypen en hen de nodige handvatten aanreiken om activiteiten voor hun doelgroepen te begeleiden.	Aantal opgeleide personen	Minstens één animator of sociaal assistent per buurthuis is opgeleid.	5 personeelsleden volgden een opleiding tot 5D-trainer, georganiseerd door de cel Gelijke Kansen en de vzw Le Monde selon les femmes.	BUURTHUIZEN	/
1.2.6	Politieagenten opleiden en de nodige tools aanreiken om genderstereotypen en genderongelijkheden in hun professionele praktijk te identificeren, te voorkomen en te doorbreken.	Aantal opgeleide personen	100% van de agenten is opgeleid	In 2024 werd een werkgroep opgericht met als opdracht een intern beleid uit te werken rond grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, met bijzondere aandacht voor genderstereotypen, seksistisch gedrag en seksueel grensoverschrijdend gedrag. In 2025 werd dit beleidskader geformaliseerd en binnen de organisatie verspreid. De sensibilisering van personeelsleden wordt sindsdien op continue wijze voortgezet, met als doel duurzaam bij te dragen aan een respectvolle, veilige en inclusieve werkcultuur.	POLITIE	/
1.2.7	Opleidingen rond het doorbreken van genderstereotypen en de bestrijding van genderongelijkheid duurzaam opnemen in het online opleidingsaanbod voor het stadspersoneel en deze regelmatig actualiseren.	Aanwezigheid van de opleiding in de catalogus van Brucity.Academy; aantal personeelsleden dat de opleiding heeft gevolgd of voltooid.	In het opleidingsaanbod is permanent een geactualiseerde opleiding over genderstereotypen en genderongelijkheden opgenomen, toegankelijk voor alle personeelsleden van de Stad.	In 2023 namen 9 personen deel aan de e-learningmodule “stereotypen”. In 2024 volgden 2 personen de nieuwe module “CEASE” en namen 7 personen deel aan de e-learningmodule over genderstereotypen.	HUMAN RESSOURCES	VORMING

1.2.8	De interne inclusiepolitiek van het OCMW verderzetten en versterken door de goedkeuring van een tweede diversiteitsplan, waarbij wordt toegezien op de systematische integratie van de gelijkheid tussen vrouwen* en mannen* in de acties en organisatorische processen.	Bestaan van een tweede diversiteitsplan.	Een tweede Diversiteitsplan wordt opgesteld en geïmplementeerd.	Het eerste Actieplan Diversiteit & Inclusie (oktober 2023 - oktober 2025) kreeg een positieve evaluatie van Actiris, waardoor het OCMW als eerste OCMW in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het Diversiteitslabel behaalde.	OCMW	/
1.2.9	Het personeel van het OCMW van Brussel opleiden inzake gender budgeting, zodat de genderdimensie wordt geïntegreerd in de begrotingsanalyse en in de sturing van de overheidsuitgaven.	Aantal personeelsleden dat een opleiding heeft gevolgd.	Minstens 5 referentiepersonen hebben een opleiding inzake gender budgeting gevolgd.	Geen acties tijdens de geëvalueerde periode	OCMW	/
2.1.1	Lokale verenigingen die strijden tegen genderdiscriminatie en genderongelijkheden financieel ondersteunen om seksistisch en seksueel geweld (SSG) terug te dringen.	% van de subsidie-enveloppe van de dienst Gelijke Kansen toegewezen aan deze projecten.	30 à 35% van de subsidie-enveloppe van de dienst Gelijke Kansen wordt toegewezen aan projecten die genderdiscriminatie en genderongelijkheden bestrijden en gericht zijn op het terugdringen van seksistisch en seksueel geweld (SSG).	In 2023 en 2024 werd 25% van de subsidie-enveloppe voor gelijke kansen toegekend aan verenigingen die actief zijn rond gelijke kansen en inclusie.	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	GELIJKE KANSEN
2.1.2	Projecten inzake internationale solidariteit ondersteunen die een gendersensitieve benadering integreren of ontwikkelen, onder meer door de genderdimensie op te nemen in het reglement van de projectoproep.	Aandeel van de subsidies toegekend aan projecten die seksistisch en seksueel geweld bestrijden in landen van het Globale Zuiden; opname van de genderdimensie in het reglement van de projectoproep.	De genderdimensie wordt geïntegreerd in het reglement van de projectoproep.	2023: 8 projecten/54.720,3€ ; 2024: 5 projecten/43.003,17€	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	INTERNATIONALE SOLIDARITEIT
2.1.3	Concrete maatregelen ontwikkelen en uitvoeren ter bevordering van de toegang tot menstruatieproducten, teneinde menstruatiearmoede bij kwetsbare volwassenen tegen te gaan.	Aantal begunstigden	Ongeveer 1250 begunstigden per jaar	NIEUWE ACTIE	OPENBAAR ONDERWIJS	NEDERLANDSTALIGE SCHOLEN
2.1.4	Een campagne uitrollen binnen horecazaken waarbij sensibiliseringsaffiches over intimidatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag worden aangebracht in de sanitaire ruimtes.	Aantal deelnemende horecazaken.	Minstens 50 horecazaken verspreiden de affichecampagne in hun sanitaire ruimtes.	NIEUWE ACTIE	VASTGOEDREGIE & ECONOMISCHE ZAKEN	ECONOMISCHE ZAKEN
2.2.1	Sensibiliserings- en informatieacties uitwerken en uitvoeren voor de Brusselse burgers om seksistisch en seksueel geweld (SSG) te voorkomen en te bestrijden.	Aantal acties ; bestaan van een meertalige brochure	Minstens 1 informatie of sensibiliseringsactie per jaar ; een meertalige brochure wordt uitgebracht	2023: Opvoering van de theatervoorstelling #BalanceTonOlympe. ; 2024: Lancering van de sensibiliseringscampagne “Gedaan met normaliseren. De 5D's zijn er om te reageren!”.	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	GELIJKE KANSEN
2.2.2	Communicatiemiddelen verspreiden in de wachtzalen van het OCMW om begunstigden van de sociale diensten te informeren en handvatten aan te reiken rond partnergeweld.	Aantal informatie-instrumenten dat ter beschikking wordt gesteld aan de doelgroepen van het OCMW.	Minstens één informatie-instrument wordt permanent verspreid.	Aantal informatie-instrumenten dat ter beschikking wordt gesteld aan de doelgroepen van het OCMW.	OCMW	/
2.2.3	Interne communicatieacties uitvoeren ter ondersteuning van het LVA-project (Lawyers Victims Assistance), om politieambtenaren te informeren en sensibiliseren over het bestaan, de doelstellingen en de wijze waarop een beroep kan worden gedaan op deze hulpverlening voor slachtoffers.	Aantal interne communicatieacties en verspreide communicatiedragers met betrekking tot het LVA-project.	In alle politiebureaus op het grondgebied van de Stad Brussel wordt informatie over het LVA-project verspreid.	NIEUWE ACTIE	POLITIE	/
2.3.1	De onthaalvoorzieningen in de politiecommissariaten aanpassen om slachtoffers van seksueel en gendergerelateerd geweld beter en gepaster te kunnen opvangen.	Aantal politiecommissariaten met een aangepaste onthaalinfrastructuur	100% van de politiecommissariaten beschikt over een aangepaste onthaalvoorziening.	7 lokalen werden aangepast en ingericht om een veilige en comfortabele opvangomgeving te creëren. Daarnaast werd vertrouwenshond Lucky ingezet ter ondersteuning van slachtoffers tijdens opvang- en begeleidingstrajecten.	POLITIE	/
2.3.2	Veilige en aangepaste woningen identificeren en beschikbaar stellen voor de crisisopvang van vrouwen* die slachtoffer zijn van intrafamiliaal partnergeweld.	Bestaan van een formeel partnerschap met een vereniging die vrouwen* slachtoffers van partnergeweld ondersteunt.	Een structurele samenwerking uitwerken met een organisatie die vrouwen* die slachtoffer zijn van geweld begeleidt.	Via een samenwerking met de vzw Chèvrefeuille werd één wooneenheid ter beschikking gesteld van de doelgroep. Hierdoor kon één begunstigde worden opgevangen en gehuisvest.	VASTGOEDREGIE & ECONOMISCHE ZAKEN	VASTGOEDREGIE
2.3.3	‘Safer spaces’ op een zichtbare en duurzame manier integreren in Nederlandstalige culturele netwerk op het grondgebied van de Stad Brussel.	Aantal culturele locaties dat beschikt over een uitgewerkt ‘safer space’-beleid.	100% van de Nederlandstalige culturele locaties beschikt over een uitgewerkt ‘safer space’-beleid.	NIEUWE ACTIE	CULTUUR, JEUGD & SPORT	CULTUUR

2.3.4	Het aantal gemelde gevallen van seksistisch geweld en seksuele of gendergerelateerde intimidatie binnen het gemeentepersoneel monitoren.	Aantal informele gesprekken en meldingen, uitgesplitst naar gevallen van intimidatie en seksistisch geweld; aantal afzonderlijke gemelde situaties (geaggregeerde en geanonimiseerde gegevens).	Een gestructureerde, regelmatige en bruikbare monitoring van de gemelde gevallen van intimidatie en seksistisch geweld binnen het gemeentepersoneel wordt gedurende de volledige looptijd van het plan behouden en verder versterkt.	2023: In het kader van gevallen van seksuele intimidatie op de werkvloer werden 11 informele gesprekken gevoerd, verspreid over 7 dossiers. Er werden geen meldingen geregistreerd van seksistisch geweld gepleegd door derden. 2024: De IDPBW registreerde 13 informele gesprekken, verspreid over 5 dossiers, in het kader van gevallen van seksuele intimidatie op de werkvloer. Er werden geen meldingen geregistreerd van seksistisch geweld gepleegd door derden.	HUMAN RESSOURCES	PSYCHOSOCIALE ASPECTEN
2.3.5	De aanwezigheid van CARE Teams tijdens feestelijke evenementen versterken.	Aantal feestelijke evenementen georganiseerd door externe organisatoren op het grondgebied van de Stad Brussel waarbij een CARE Team wordt voorzien.	Versterkte aanwezigheid van CARE Teams tijdens feestelijke evenementen die op het grondgebied van de Stad Brussel worden georganiseerd.	In 2023 werd een CARE TEAM opgericht en opgeleid om ondersteuning te bieden aan partnerorganisaties. In datzelfde jaar voerde het team 30 interventies uit bij 20 verschillende partnerorganisaties. In 2024 werd de werking verder uitgebouwd, wat resulteerde in 86 interventies bij 21 verschillende organisaties.	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	OPENBARE RUST & EVENEMENTEN
2.3.6	Preventie- en opvangmaatregelen inzake seksueel en gendergerelateerd geweld (SGG) implementeren tijdens grote evenementen die door de Stad in de openbare ruimte worden georganiseerd.	Aantal evenementen waarbij een opvangmechanisme voor slachtoffers van seksistisch en seksueel geweld (SGG) is voorzien.	100% van de in de openbare ruimte georganiseerde evenementen beschikt over een opvangmechanisme voor slachtoffers van seksistisch en seksueel geweld (SGG).	2023: Sensibilisering via de campagne “NEE is NEE” tijdens evenementen. ; 2024: Inzet van Safer Zones, uitrol van een interventieprotocol en opleiding van ±20 stewards van Winterpret rond de 5D-methode.	BRUSSELS MAJOR EVENTS	/
2.3.7	Een netwerk van “toevluchtshandelszaken” (safer spaces) uitbouwen op het grondgebied van de Stad.	Aantal opgeleide partnerhandelszaken.	Jaarlijks sluiten 1 tot 2 nieuwe handelszaken zich aan bij het project en volgen zij een opleiding in het kader ervan.	NIEUWE ACTIE	VASTGOEDREGIE & ECONOMISCHE ZAKEN	ECONOMISCHE ZAKEN
2.3.8	Een ontmoetingsdag organiseren voor vrouwelijke politieambtenaren, zodat zij hun ervaringen als vrouw* binnen de politiezone kunnen delen, met als doel specifieke behoeften in kaart te brengen en de nodige ondersteuningsmaatregelen te identificeren.	Aantal deelneemende vrouwelijke politieambtenaren; aantal geformuleerde aanbevelingen en geïdentificeerde actiepistes na afloop van de ontmoetingsdag.	Er wordt een veilige gespreksruimte ingericht om vrouwelijke politieambtenaren de mogelijkheid te bieden hun ervaringen, belevingen en bezorgdheden binnen de politiezone vrij te uiten.	NIEUWE ACTIE	POLITIE	/
2.3.9	Via een samenwerkingsprotocol, de verplaatsing van medewerkers van de EVA (Emergency Victim Assistance)-cel naar partnerorganisaties uit de sociale sector formaliseren, zodat slachtoffers van seksistisch en seksueel geweld klacht kunnen indienen op de plaats waar zij worden begeleid.	Aantal partnerorganisaties waarbinnen het mechanisme voor klachtneerlegging operationeel is; aantal via dit mechanisme ingediende klachten.	Er wordt een geformaliseerd mechanisme voor klachtneerlegging binnen de partnerorganisaties opgezet om de toegang tot het indienen van een klacht voor slachtoffers van seksistisch en seksueel geweld te vergemakkelijken en hun begeleiding te verbeteren.	NIEUWE ACTIE	POLITIE	/
2.3.10	Partnerschappen uitbouwen met verenigingen die vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld en/of alleenstaande ouder zijn, begeleiden om het aanbod van aangepaste woningen af te stemmen op hun specifieke behoeften en verder uit te breiden.	Aantal vrouwen* die via samenwerkingsverbanden werden (her)gehuisvest.	4 wooneenheden worden toegewezen aan de (her)huisvesting van vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld en/of zich in een eenoudergezinssituatie bevinden.	Via een samenwerking met de vzw Chèvrefeuille werd één wooneenheid ter beschikking gesteld van de doelgroep. Hierdoor kon één begunstigde worden opgevangen en gehuisvest.	VASTGOEDREGIE & ECONOMISCHE ZAKEN	VASTGOEDREGIE
2.4.1	Politieagenten opleiden en ondersteunen om situaties van seksistisch en seksueel geweld beter te herkennen, gepast op te vangen en correct door te verwijzen.	Aantal opgeleide zedeninspecteurs en -inspectrices.	Aantal opgeleide zedeninspecteurs en -inspectrices blijft stabiel.	51 zedeninspecteurs en -inspectrices werden opgeleid in de opvang en begeleiding van slachtoffers van seksueel geweld, met name binnen het Zorgcentrum na Seksueel Geweld (ZSG). De opgeleide medewerkers zijn afkomstig uit zowel de politiezone Brussel Hoofdstad-Elsene als de andere Brusselse politiezones.	POLITIE	/
2.4.2	Politieagenten opleiden en ondersteunen om vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld beter te onthalen, te begeleiden en gericht door te verwijzen.	Aantal opgeleide agenten	Minimum 100 politieagenten worden jaarlijks opgeleid	336 agenten werden opgeleid in het kader van het MAYA-project. Daarnaast werd het bestaande interne opleidingsaanbod behouden, met aandacht voor de psychosociale impact van intrafamiliaal geweld, de interne procedures (opmaak van processen-verbaal, dossieropbouw, enz.) en de opvang en begeleiding van slachtoffers.	POLITIE	/
2.4.3	Politieagenten opleiden en ondersteunen in de aanpak en begeleiding van plegers van partnergeweld.	Aantal opgeleide agenten	Minimum 50 politieagenten worden jaarlijks opgeleid	210 agenten opgeleid in het kader van het project MAYA.	POLITIE	/

2.4.4	De lokale en sociale bemiddelaars, evenals de juristen van de vzw Bravvo, opleiden en ondersteunen om de opvang, begeleiding en doorverwijzing van slachtoffers van seksistisch en seksueel geweld (SSG) te verbeteren.	Aantal opgeleide personen	100% van de betrokken professionals is opgeleid.	100% van het team volgde een opleiding in de 5D-methode, waarbij ook gendergerelateerd geweld aan bod kwam.	BRAVVO	/
2.4.5	De maatschappelijk assistenten en maatschappelijk werk·st·ers van het OCMW van Brussel opleiden en ondersteunen om de opvang, begeleiding en doorverwijzing van slachtoffers van seksistisch en seksueel geweld (SSG) te verbeteren.	Aantal opgeleide personen	Minimum 50 maatschappelijk assistenten en maatschappelijk werkers zijn jaarlijks opgeleid	228 maatschappelijk werksers werden opgeleid in het kader van het project MAYA	OCMW	/
2.4.6	Het personeel van het OCMW opleiden tot “Actieve Omstaander” om seksistische intimidatie te bestrijden.	Aantal opgeleide personen	In elke dienst of elk departement waar grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer werd vastgesteld, wordt minstens één opleidingsworkshop georganiseerd (op basis van de resultaten van de jaarlijkse barometer over het welzijn op het werk).	Actie geïmplementeerd vanaf 2025	OCMW	/
2.4.7	De maatschappelijk begeleid·st·ers, opleid·st·ers, psychologe en juriste van BAPA BXL opleiden en ondersteunen rond seksistisch en seksueel geweld (SSG), waaronder partnergeweld, seksuele uitbuiting en vrouwelijke genitale verminking.	Aantal opgeleide personen	100% van de betrokken professionals is opgeleid.	100% van het personeel werd opgeleid rond partnergeweld via een intern ontwikkelde opleidingsmodule. Er vonden geen bijkomende opleidingen rond SGG plaats tijdens de geëvalueerde periode.	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.	Percentage opgeleide leidinggevenden ; Percentage opgeleide vertrouwenspersonen; Aantal jaarlijks uitgevoerde sensibiliseringsacties; Aanwezigheid van een sensibiliseringsmodule op Brucity.Academy	100 % van de leidinggevenden en vertrouwenspersonen is opgeleid; er wordt jaarlijks minstens één sensibiliseringsactie georganiseerd; een sensibiliseringsmodule is via Brucity.Academy toegankelijk voor alle personeelsleden.	Alle vertrouwenspersonen werden opgeleid via de opleidingen die werden georganiseerd door het CEASE-netwerk. Daarnaast werd een opleidingsmodule, naar het voorbeeld van de CEASE-opleiding, geïntegreerd in het platform Brucity.academy.	HUMAN RESSOURCES	VORMING
2.4.9	De straathoekwerk·st·ers en nieuwe stadswachters van de vzw Bravvo opleiden om straatintimidatie te bestrijden en/of genderstereotypen en vooroordelen te doorbreken.	Aantal opgeleide personen	100% van de stadswachters en straathoekwerk·st·ers zijn opgeleid	In 2024 namen 251 stadswachters en het Bruciteam, evenals 42 medewerkers van de jeugddienst van Bravvo, deel aan de actieve omstaanderstraining.	BRAVVO	/
2.4.10	Politieagenten opleiden en ondersteunen zodat zij seksistische intimidatie in de openbare ruimte beter kunnen herkennen en de opvang, begeleiding en doorverwijzing van vrouwelijke slachtoffers kunnen verbeteren.	Aantal opgeleide agenten	100% van de politieagenten zijn opgeleid	1.600 agenten werden in november 2024 opgeleid in het kader van de sensibiliseringsactie “5 minuten in mijn schoenen”.	POLITIE	/
2.4.11	Uitgaansgelegenheden opleiden in de preventie, opvang en doorverwijzing bij seksueel en seksistisch geweld.	Aantal feest- en uitgaansgelegenheden op het grondgebied van de Stad dat een opleiding heeft gevolgd	100% van de feest- en uitgaansgelegenheden op het grondgebied van de Stad heeft de opleiding gevolgd.	80% van de BBNF-leden werd opgeleid rond de preventie en aanpak van SGG. In 2023 werden 10 organisaties opgeleid en werd een toolbox ontwikkeld. In 2024 kregen 7 BBNF-leden en 8 externe organisaties, waaronder het BME, een opleiding.	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	OPENBARE RUST & EVENEMENTEN
2.4.12	Het personeel van de Buurthuizen opleiden in de preventie van en de aanpak van seksistische intimidatie op de werkvloer.	Aantal opgeleide personen.	100% van het personeel is opgeleid.	Geen acties tijdens de geëvalueerde periode	BUURTHUIZEN	/
3.1.1	Toezien op genderpariteit binnen de verschillende adviesraden van de Stad.	Verhouding vrouwen* en mannen* binnen de verschillende adviesorganen van de Stad.	Genderpariteit wordt bereikt binnen alle adviesorganen van de Stad	Op 31.12.2024 waren de Adviesraden nog niet vernieuwd. De vernieuwing zal plaatsvinden in de loop van 2025. Enkel de samenstelling van de Adviesraad voor Internationale Solidariteit wordt niet beïnvloed door de vernieuwingen van het College en de Gemeenteraad. Op 31.12.2024 bestond deze raad uit 40 vrouwen* en 40 mannen* (leden en plaatsvervangende leden samengeteld).	TRANSVERSAAL	TRANSVERSAAL
3.1.2	Toezien op een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en mannen* binnen de verschillende burgerparticipatieorganen.	Aantal vrouwen* en mannen* binnen de verschillende burgerparticipatieorganen.	Evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en mannen* binnen de verschillende burgerparticipatieorganen.	De publieke bijeenkomsten werden opgeschort in 2023-2024. Er is geen toegang tot gendergegevens van de gebruikers van het burgerparticipatieplatform.	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	PARTICIPATIE
3.1.3	Een gelijkwaardige deelname aan publieke bijeenkomsten bevorderen door inclusieve participatiemethoden toe te passen en bijzondere aandacht te besteden aan doelgroepen wier stem minder vaak wordt gehoord.	Aantal ingevoerde maatregelen	Evenwichtige verdeling van de spreektijd tussen vrouwen* en mannen*	NIEUWE ACTIE	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	PARTICIPATIE
3.1.4	Inclusieve vormen van burgerparticipatie veralgemenen door kinderopvang en uiteenlopende tijdstippen (overdag, ’s avonds en in het weekend) te voorzien, zodat deelname wordt vergemakkelijkt, in het bijzonder voor alleenstaande ouders.	Aantal aangeboden kinderopvangvoorzieningen ; Diversiteit van de aangeboden tijdstippen.	Kinderopvang wordt voorzien bij alle bijeenkomsten die in het weekend of aan het einde van de dag worden georganiseerd.	NIEUWE ACTIE	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	PARTICIPATIE

3.2.1	Concrete acties ontwikkelen om de socio-professionele inschakeling van vrouwelijke nieuwkomers te bevorderen.	Aantal begeleide begunstigden	Minimum 150 begunstigden worden jaarlijks begeleid	In 2024 namen 15 vrouwen deel aan de conversatietafels (62 georganiseerde tafels), 24 vrouwen aan de twee opleidingsmodules voor digitale basisvaardigheden en het gebruik van tablets, en 186 vrouwen aan de sessies voor collectieve coaching rond gedrags- en omgangscodes in de professionele omgeving. Voor 2023 zijn geen gegevens beschikbaar.	BAPA	/
3.2.2	Vrouwen* die slachtoffer zijn van partnergeweld ondersteunen bij hun traject naar duurzame tewerkstelling.	Aantal begeleide begunstigden ; aantal afgewerkte parcours	Minimum 15 begunstigden worden jaarlijks begeleid ; Minimum 10 begunstigden vervolledigen het programma jaarlijks	In 2023-2024 werden 15 vrouwen begeleid in het kader van het project "Nouveaux départs".	WERKCENTRALE & LOKALE MISSIE	/
3.2.3	De digitale vaardigheden van vrouwen* versterken met als doel onder meer hun professionele competenties te vergroten.	Aantal begeleide begunstigden	Minimum 15 begunstigden worden jaarlijks begeleid	In 2023-2024 hebben 5 begunstigden van het project "Nouveaux Départs" de informaticamodules gevolgd. Daarnaast maakte het project "Local Digidesk", een samenwerking tussen Tracé Brussel, het Brussels Huis van het Werk en Maks vzw, waarbij de Centrale haar Openbare Digitale Ruimte ter beschikking stelt, het mogelijk om een tiental vrouwen te verwelkomen in thematische workshops rond het gebruik van digitale tools (eerste stappen met de smartphone, basisapplicaties, online veiligheid, artificiële intelligentie, een cv opmaken in CANVA, enz.).	WERKCENTRALE & LOKALE MISSIE	/
3.2.4	De competenties versterken van lokale actoren die voornamelijk met vrouwelijke doelgroepen werken op het vlak van socio-professionele inschakeling (SPI).	Aantal begeleide lokale actoren per jaar ; aantal opgeleide professionals per jaar.	Minimaal 5 lokale actoren worden jaarlijks begeleid ; Minimaal 20 professionals worden jaarlijks opgeleid.	In 2024 werden twee opleidingssessies REF georganiseerd, waarmee 21 werknemers uit 9 terreinverenigingen werden bereikt.	WERKCENTRALE	/
3.2.5	De genderdiversiteit in functies die traditioneel sterk door één gender worden gedomineerd binnen de Stad geleidelijk vergroten.	Aandeel vrouwen* en mannen* in de betrokken functies ; Aantal acties dat wordt uitgevoerd om de genderdiversiteit binnen deze functies te versterken	De vertegenwoordiging van ondervertegenwoordigde genders binnen de betrokken diensten neemt geleidelijk toe.	De Stad heeft een actieplan inzake Employer Branding uitgewerkt, dat is opgenomen in haar diversiteitsplan. Een van de doelstellingen hiervan is het bevorderen van diversiteit en in het bijzonder het aantrekken en zichtbaar maken van vrouwen* in zogenaamd "mannelijke" beroepen. In dat kader werden videocapsules over deze functies verspreid via de sociale media en de website van de Stad. Daarnaast werd naar aanleiding van 8 maart 2024, Internationale Vrouwendag, een ontmoetingsmoment georganiseerd met vrouwen die dergelijke functies uitoefenen, zodat zij hun ervaringen konden delen en als rolmodel konden optreden.	HUMAN RESSOURCES	WERVING & MOBILITEIT
3.2.6	Gendergelijkheid en diversiteit binnen het personeelsbestand van vzw Bravvo versterken.	Aantal vrouwelijke en mannelijke werknemers binnen de vzw; Aard van de geïdentificeerde en aangepakte knelpunten.	Geleidelijke toename van het aantal vrouwen* binnen het personeelsbestand van de vzw.	2023: 88 vrouwen* op de 310 werknemers ; 2024: 85 vrouwen* op de 302 werknemers	BRAVVO	/
3.2.7	Zorgen voor aangepaste en afzonderlijke sanitaire en kleedvoorzieningen voor vrouwen* binnen de infrastructuren van de dienst Groene Ruimten.	Aantal inclusieve infrastructuren	100% van de infrastructuren beschikken over een inclusieve inrichting.	NIEUWE ACTIE	OPENBARE & GROENE RUIMTEN	OPENBARE REINHEID
3.2.8	Een evenwichtige gendervertegenwoordiging in leidinggevende functies (A4-niveau en hoger) binnen het stadspersoneel bestendigen.	Aandeel vrouwen* en mannen* in leidinggevende functies, zowel globaal als per niveau (A4 en hoger).	Een globaal evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en mannen* in leidinggevende functies (A4 en hoger) behouden	Op 31.12.2024 bekleedden 77 vrouwen* een leidinggevende functie van niveau A4 en hoger, tegenover 84 mannen*. Vrouwen vertegenwoordigden daarmee 48 % van de personeelsleden in deze leidinggevende functies.	HUMAN RESSOURCES	WERVING & MOBILITEIT

3.2.9	De toegang van kinderen uit eenoudergezinnen tot de Franstalige kinderopvangvoorzieningen van de Stad vergemakkelijken.	Percentage positieve toewijzingen	Geleidelijke stijging van het aandeel positieve toewijzingen	Voor een gewenste instapdatum in 2023 werden 1.296 aanvragen ingediend, met een tevredenheidsgraad van 61 % (786 positieve antwoorden). Hiervan waren 277 aanvragen afkomstig van eenoudergezinnen, wat overeenkomt met 21,4 % van alle aanvragen. Voor deze doelgroep bedroeg de tevredenheidsgraad 58 % (161 positieve antwoorden). Voor een gewenste instapdatum in 2024 werden 1.498 aanvragen ingediend, met een tevredenheidsgraad van 58 % (867 positieve antwoorden). Hiervan waren 368 aanvragen afkomstig van eenoudergezinnen, goed voor 24,6 % van alle aanvragen. Voor deze gezinnen bedroeg de tevredenheidsgraad 56 % (205 positieve antwoorden).	BURGERZAKEN	JONGE KIND
3.2.10	Een solidaire kinderopvang voor eenoudergezinnen opzetten in samenwerking met de wijkhuizen.	Aantal begunstigden	Minstens 30 begunstigden per jaar maken gebruik van het aanbod van solidaire kinderopvang.	NIEUWE ACTIE	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	GELIJKE KANSEN
3.2.11	De ondersteuning van eenoudergezinnen versterken door een gratis babysitdienst aan huis ter beschikking te stellen.	Aantal begunstigden	Alleenstaande ouders de mogelijkheid bieden tijd vrij te maken voor persoonlijke, professionele of welzijnsgerichte activiteiten dankzij een gratis kinderopvangdienst, en zo bijdragen aan het verminderen van genderongelijkheden en het verbeteren van hun levenskwaliteit.	De regeling met gratis babyopvangcheques/-uren voor eenoudergezinnen van de Stad Brussel en het OCMW van de Stad Brussel ging van start in september 2024. Het betreft een partnerschap met de vzw Jeunesse à Bruxelles. Cijfers over het gebruik en de resultaten van deze maatregel zijn beschikbaar vanaf 2025.	CULTUUR, JEUGD & SPORT	JEUGD
3.2.12	Genderstereotypen doorbreken in studierichtingen, schoolruimtes en activiteiten binnen de scholen van de Stad Brussel.	Aantal initiatieven ter bevordering van genderinclusieve schoolruimtes ; Aantal initiatieven ter bevordering van genderinclusieve schoolactiviteiten en studierichtingen.	Minstens één jaarlijkse actie per school of op overkoepelend niveau ter bevordering van genderinclusieve schoolruimtes, activiteiten en studierichtingen.	NIEUWE ACTIE	OPENBAAR ONDERWIJS	FRANSTALIGE SCHOLEN
3.2.13	Het vrouwelijk ondernemerschap ondersteunen door een projectoproep te lanceren gericht op vrouwelijke onderneemsters en op verenigingen die zich inzetten voor de bevordering van vrouwelijk ondernemerschap.	Totale bedrag van toegekende subsidies	Minstens één projectoproep tegen eind 2030	NIEUWE ACTIE	VASTGOEDREGIE & ECONOMISCHE ZAKEN	ECONOMISCHE ZAKEN
3.2.14	Een genderdiagnose uitvoeren binnen de dienst Openbare Reinheid teneinde de behoeften van vrouwelijke medewerkers, de uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd en de hefbomen voor een inclusievere werkomgeving in kaart te brengen.	Uitvoering van een diagnose	Een genderdiagnose wordt binnen de dienst uitgevoerd	NIEUWE ACTIE	OPENBARE & GROENE RUIMTEN	OPENBARE REINHEID
3.2.15	Workshops voor vrouwen organiseren binnen Cityfab 1 om hun toegang tot digitale tools, digitale fabricatie en innovatieve technologieën te bevorderen.	Aantal begunstigden van de opleidingen	Minstens 50 begunstigden nemen deel aan de opleidingen die binnen het Fablab worden aangeboden.	NIEUWE ACTIE	I-City	/
3.2.16	Acties rond sensibilisering en informatieverstrekking over de menopauze ontwikkelen om de gezondheid van vrouwen* beter te verankeren in het welzijnsbeleid van het OCMW.	Aantal acties	Minstens één informatie- of sensibiliseringsactie rond de menopauze wordt gerealiseerd.	NIEUWE ACTIE	OCMW	/
3.2.17	De toegang van eenoudergezinnen tot nuttige informatie, rechten en bestaande diensten vergemakkelijken en tegelijk de ontwikkeling van netwerken voor onderlinge hulp en ondersteuning tussen ouders bevorderen.	Aantal acties ; aantal begunstigden	Minstens één actie of informatietool wordt jaarlijks uitgewerkt	Een eerste editie van de dag "Solo-ouders, maar niet alleen" werd georganiseerd in 2023 in Brucity. Dit initiatief werd in 2024 herhaald. Aan elke editie namen ongeveer 250 begunstigden deel.	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	GELIJKE KANSEN
3.2.18	Alleenstaande moeders die door het OCMW worden begeleid een geïntegreerde ondersteuning bieden om sociaal isolement tegen te gaan en hun kansen op empowerment te vergroten.	Aantal alleenstaande moeders die jaarlijks worden begeleid	Minstens 150 alleenstaande moeders worden jaarlijks begeleid	170 vrouwen* werden begeleid tijdens de geëvalueerde periode.	OCMW	/
3.3.1	Maatregelen treffen om te zorgen voor een genderevenwichtige vertegenwoordiging binnen het publiek van de kinderhuizen.	Verhouding tussen het aantal ingeschreven meisjes* en jongens* per Kinderhuis.	Evenwichtige deelname van meisjes* en jongens* binnen elk Kinderhuis.	2023: 49% meisjes* ; 2024: 48% meisjes*	CULTUUR, JEUGD & SPORT	JEUGD

3.3.2	Maatregelen nemen om genderdiversiteit binnen de jongerencentra te waarborgen.	Aantal burgerschapsateliers of andere sensibiliseringsacties gewijd aan de strijd tegen seksisme ; Aantal meisjes* en jongens* ingeschreven voor de verschillende aangeboden activiteiten.	Evenwichtige deelname van meisjes* en jongens* aan alle activiteiten van de jeugdcentra en jeugdhuizen.	46% van de ingeschrevenen zijn meisjes*. Sinds 2023 is de analyse gebaseerd op de dagelijkse aanwezigheid, wat een nauwkeuriger beeld geeft dan een analyse die uitsluitend gebaseerd is op inschrijvingen. De deelname van meisjes* is hoog in de creatieve ateliers (60%), behoorlijk in de huiswerkbegeleiding (40%) en lager bij de internationale kampen en de jongerenraden, waar meisjes* ongeveer 30% van de deelnemers uitmaken. De sportateliers blijven weinig inclusief, met slechts 10% meisjes*, met uitzondering van het duikproject, waarvoor 40% van de ingeschrevenen meisjes* zijn.	BRAVVO	/
3.3.3	De criteria, communicatie en opvolging van de financiële ondersteuning voor sport afstemmen zodat een genderbalans onder de begunstigden wordt bereikt.	Aantal meisjes* versus jongens* die gebruik maken van de sporttoelagen	Een genderbalans onder de begunstigden van de sporttoelagen	35,45% van de toegekende sportcheques werd toegekend aan meisjes.*	CULTUUR, JEUGD & SPORT	SPORT
3.3.4	Acties opzetten om een genderevenwichtig gebruik van de gemeentelijke binnensportinfrastructuren bevorderen.	Aantal meisjes*/vrouwen* die jaarlijks gebruik maken van de binnensportinfrastructuren van de Stad	Geleidelijke toename van het gebruik van de infrastructuren door meisjes* en vrouwen*.	Pas de chiffres disponibles pour la période évaluée	CULTUUR, JEUGD & SPORT	SPORT
3.3.5	Maatregelen invoeren om een genderparitair gebruik van vrij toegankelijke buitensportinfrastructuur te bevorderen.	Aantal meisjes*/vrouwen* die jaarlijks gebruik maken van de buitensportinfrastructuren van de Stad	Geleidelijke toename van het gebruik van de infrastructuren door meisjes* en vrouwen*.	Het project voor de Graanmarkt is een pioniersproject in Brussel omdat de genderdimensie vanaf het begin werd meegenomen in het heraanlegproces. Op basis van een participatietraject werd vastgesteld dat de ruimte vooral door mannen werd gebruikt en dat vrouwen er zich vaker onveilig voelden. Daarom werden bestaande elementen, zoals het basketbalveld, aangepast en werd het meubilair heringericht om een meer inclusieve, gedeelde en aangename publieke ruimte te creëren.	OPENBARE & GROENE RUIMTEN	GROENE RUIMTEN
3.3.6	De inschrijvings-, communicatie- en organisatievoorwaarden van de sportvakanties aanpassen om een evenwichtige deelname van meisjes* en jongens* te waarborgen.	Aantal ingeschreven meisjes* versus jongens*, per leeftijdscategorie, aan de sportvakanties	Geleidelijke toename van de deelname van meisjes* aan de sportvakanties, binnen alle leeftijdscategorieën.	In de periode 2023-2024 bestond 30% van de deelnemers aan de sportvakanties uit meisjes* en 70% uit jongens*.	CULTUUR, JEUGD & SPORT	SPORT
3.3.7	Een evenwichtige toegang van vrouwelijke, gemengde en mannelijke sportclubs tot de stedelijke sportinfrastructuren waarborgen.	Aantal uitsluitend vrouwelijke clubs versus uitsluitend mannelijke clubs die gebruikmaken van de stedelijke sportinfrastructuren.	Evenwicht tussen het aantal uitsluitend vrouwelijke en uitsluitend mannelijke clubs dat gebruikmaakt van de stedelijke sportinfrastructuren.	Van de sportclubs die de stedelijke sportifrastructuren gebruiken, is 4,7% uitsluitend vrouwelijk, 14,7% uitsluitend mannelijk en 80,5% gemengd samengesteld.	CULTUUR, JEUGD & SPORT	SPORT
3.3.8	Financiële ondersteuning bieden aan vrouwelijke en gemengde sportclubs.	Bedrag van de subsidies toegekend aan uitsluitend vrouwelijke clubs, uitsluitend mannelijke clubs en gemengde clubs.	Evenwichtige verdeling van de subsidies tussen uitsluitend mannelijke clubs en vrouwelijke of gemengde clubs.	Tijdens de geëvalueerde periode werd € 56.380,00 aan subsidies toegekend aan vrouwelijke sportclubs en € 668.680,00 aan gemengde sportclubs.	CULTUUR, JEUGD & SPORT	SPORT
3.3.9	Sport- en cultuurparticipatie van vrouwen* versterken door het organiseren van sportieve en culturele uitstappen voor vrouwen* die deelnemen aan de activiteiten van de Buurthuizen.	Aantal ingeschreven vrouwen*	Minstens 4.000 vrouwen nemen jaarlijks deel aan de sportactiviteiten van de Buurthuizen	Tijdens de geëvalueerde periode namen 4.439 personen deel aan diverse activiteiten, waaronder Zumba, gymnastiek, countrydans, volksdans, Qi Gong, zwemmen en fietsinitiatie.	BUURTHUIZEN	/
3.3.10	Activiteiten en veilige gespreksruimtes aanbieden voor vrouwelijke nieuwkomers.	Aantal vrouwelijke nieuwkomers die worden begeleid	Minimum 75 vrouwelijke nieuwkomers worden elk jaar begeleid	Tijdens de geëvalueerde periode namen 316 vrouwen* deel aan vier activiteiten: praatgroepen rond thema's zoals vrouwenrechten en gendergerelateerd geweld (20 vrouwen*), psychologische consultaties (35 vrouwen*), opleidingen over verblijfsrechten en de nationaliteitswetgeving (56 vrouwen*) en activiteiten rond mentale gezondheid en psychisch welzijn in zes verschillende talen (205 vrouwen*).	BAPA	/
3.3.11	Een sociojuridische opvolging aanbieden die is afgestemd op de behoeften van vrouwelijke nieuwkomers.	Aantal vrouwelijke nieuwkomers die worden begeleid	Minimum 75 vrouwelijke nieuwkomers worden elk jaar begeleid	2024: 87 vrouwelijke nieuwkomers werden begeleid ; Geen cijfers voor 2023.	BAPA	/

3.3.12	Het Gendergelijkheidscharter, opgesteld in nauwe samenwerking met de culturele instellingen die structurele ondersteuning ontvangen van de Stad (met uitzondering van de musea), implementeren met als doel deze instellingen te engageren om op diverse domeinen van hun werking genderbewuste en gendergelijke praktijken te ontwikkelen.	Aantal aangesloten organisaties; aantal sensibiliserings-, informatie- of begeleidingsacties georganiseerd in het kader van het charter.	De aangesloten culturele organisaties ondersteunen bij de ontwikkeling van praktijken die gendergelijkheid bevorderen, onder meer door jaarlijks minstens één sensibiliserings-, informatie- of begeleidingsactie te organiseren.	14 aangesloten locaties en 1 opleiding voor het personeel van de Centrale en de Musea van de Stad.	CULTUUR, JEUGD & SPORT	CULTUUR
3.3.13	Streven naar een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en mannen* binnen alle culturele evenementen die plaatsvinden in de belangrijkste culturele instellingen en in de openbare ruimte van de Stad.	Aantal geprogrammeerde vrouwelijke kunstenaars versus mannelijke kunstenaars versus niet-binaire kunstenaars.	50 % vrouwelijke kunstenaars geprogrammeerd in de belangrijkste culturele instellingen van de Stad; Een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwelijke en mannelijke kunstenaars in het Street Art-parcours.	In 2023 was 51,51% van de geprogrammeerde artiesten een vrouw*. In 2024 steeg dit aandeel tot 56,11%. Om de gendergelijkheid binnen het PARCOURS Street Art te versterken, werd een meerderheid van vrouwelijke kunstenaars geprogrammeerd. In 2023 waren 22 van de 32 uitgenodigde kunstenaars vrouwen*. Verschillende projecten brachten de plaats van vrouwen* in de openbare ruimte en seksistisch geweld onder de aandacht. In 2024 werd een podcast gelanceerd over muurschilderingen van vrouwelijke kunstenaars en de genderdimensie van de openbare ruimte.	CULTUUR, JEUGD & SPORT	CULTUUR
3.3.14	Initiatieven ondersteunen die een meer evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen* en genderdiverse personen binnen de culturele sector bevorderen.	Totaalbedrag van de subsidies toegekend aan verenigingen die zich inzetten voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen* en genderdiverse personen binnen de culturele sector.	Er worden subsidies toegekend aan verenigingen die zich inzetten voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen* en genderdiverse personen binnen de culturele sector.	NIEUWE ACTIE	CULTUUR, JEUGD & SPORT	CULTUUR
3.3.15	Het aantal muurschilderingen van vrouwelijke auteurs binnen het stripparcours van de Stad verhogen.	Aantal vrouwelijke versus mannelijke artiesten van wie muurschilderingen zijn opgenomen in het stripparcours.	Geleidelijke toename van het aantal vrouwelijke kunstenaars van wie muurschilderingen zijn opgenomen in het stripparcours.	Eind 2024 was 22% van de muurschilderingen van het Stripparcours gerealiseerd door vrouwen*.	STADSONTWIKKELING	STADVERNIEUWING
3.3.16	Gratis menstruatieproducten beschikbaar stellen in culturele instellingen via dispensers en de kennis van het personeel vergroten rond menstruatiearmoede en de ondersteuning en doorverwijzing van de betrokken doelgroepen.	Aantal culturele instellingen uitgerust met een distributiesysteem voor menstruatieproducten; aantal personeelsleden dat een opleiding heeft gevolgd.	In alle culturele instellingen die door de Stad worden gesubsidieerd, worden dispensers met menstruatieproducten geïnstalleerd; Minstens één personeelslid per instelling volgt, in samenwerking met vzw BruZelle, een opleiding rond menstruatiearmoede.	NIEUWE ACTIE	CULTUUR, JEUGD & SPORT	CULTUUR
3.3.17	De genderdimensie systematisch integreren in de acties die voortvloeien uit het Seniorencharter van de Stad, zodat een antwoord kan worden geboden dat is afgestemd op de verschillende behoeften van vrouwelijke en mannelijke senioren.	Aantal specifieke maatregelen voor vrouwelijke senioren in het Seniorenplan.	Er wordt een genderanalyse van het Seniorencharter uitgevoerd, waarvan de resultaten worden vertaald in concrete acties die worden opgenomen in het actieplan van de dienst.	NIEUWE ACTIE	BURGERZAKEN	/
3.3.18	Buitensportactiviteiten voor vrouwen* bevorderen zodat zij zich de openbare ruimte opnieuw kunnen toe-eigenen.	Aantal acties	Er wordt jaarlijks minstens één actie georganiseerd om de sportbeoefening van meisjes* en vrouwen* in de openbare ruimte te bevorderen.	NIEUWE ACTIE	CULTUUR, JEUGD & SPORT	SPORT
3.4.1	Geschikte locaties identificeren voor de plaatsing van borstvoedingsbanken en dit concept testen via een pilootproject om de toegankelijkheid en het onthaal van ouders en jonge kinderen in de openbare ruimte te verbeteren.	Aantal borstvoedingsbanken dat geplaats en getest werden	De haalbaarheid van de plaatsing van borstvoedingsbanken in de openbare ruimte wordt geëvalueerd en via een pilootproject worden 2 tot 3 geschikte locaties uitgerust met deze voorziening.	Geen vooruitgang van de actie - deze werd geherformuleerd	DIENSTEN VAN DE STADSSECRETARIS	GELIJKE KANSEN
3.4.2	Het aanbod van gastvrije toiletten op het grondgebied van de Stad uitbreiden.	Aantal partnerzaken	Het netwerk van "gastvrije toiletten" bij horecazaken uitbreiden	In 2023 werd in het kader van het 'Toilettenplan' een netwerk van gastvrije toiletten opgericht. De gegevensverzameling voor de monitoring van dit netwerk start in 2026.	OPENBARE & GROENE RUIMTEN	OPENBARE REINHEID
3.4.3	Een netwerk van borstvoedingsvriendelijke locaties ontwikkelen op het grondgebied van de Stad, in samenwerking met horecazaken.	Aantal partnerzaken	Er wordt een netwerk uitgebouwd van horecazaken die beschikken over aangepaste voorzieningen voor personen die borstvoeding geven.	NIEUWE ACTIE	VASTGOEDREGIE & ECONOMISCHE ZAKEN	ECONOMISCHE ZAKEN

3.4.4	De genderdimensie systematisch integreren in de diagnoses en projectfiches van stedelijke vernieuwingsprogramma's, en de toepassing ervan in ruimtelijke en sociaaleconomische projecten waarborgen aan de hand van een eenvoudig en doeltreffend intern instrument.	Bestaand instrument; aantal diagnoses en projectfiches met integratie van de genderdimensie.	Ontwikkeling van een instrument; integratie van de genderdimensie in 100% van de projectfiches en diagnoses.	Bij recente participatieve trajecten rond stadsvernieuwing, zoals het Wijkcontract Versailles, CACI Querelle en het Stripparcours, werden reeds genderanalyses geïntegreerd. Momenteel wordt bij de herinrichting van de publieke ruimtes op de Querellesite bijzondere aandacht besteed aan een evenwichtig en inclusief gebruik van de ruimte door verschillende genders.	STADSONTWIKKELING	STADVERNIEUWING
3.4.5	De medewerkers van het Departement Stadsontwikkeling opleiden in een inclusieve en gendersensitieve aanpak van projecten voor de (her)inrichting van de openbare ruimte binnen stedelijke vernieuwingsprojecten.	Aantal medewerk·st·ers dat een opleiding heeft gevolgd	Geleidelijke stijging van het aantal medewerk·st·ers dat een opleiding heeft gevolgd	4 personen volgden een opleiding in het kader van de Franstalige opleiding « Marches Sensibles », georganiseerd op 26 september en 3 oktober 2023, en de Nederlandstalige opleiding « Gender & Stad ».	STADSONTWIKKELING	STADVERNIEUWING
3.4.6	Het aantal pleinen, parken, stedelijke infrastructuren en straten dat vernoemd is naar vooraanstaande vrouwen* verhogen.	Aantal pleinen, parken, stedelijke infrastructuren en straten dat vernoemd is naar vooraanstaande vrouwen*.	Geleidelijke toename van het aantal pleinen, parken, stedelijke infrastructuren en straten dat vernoemd is naar vooraanstaande vrouwen*.	In 2023 werd een straat vernoemd naar Eunice Osayande. In 2024 kregen twee straten de namen van respectievelijk Isala Van Diest en Jeanne De Schouwer, op de sites van Tour & Taxis en Haren.	STADSONTWIKKELING	TOPOGRAFIE & EXPERTISE
3.4.7	Systematisch rekening houden met inclusiviteits- en gendergelijkheidscriteria bij de ontwikkeling, inrichting en herinrichting van alle openbare gebouwen van de Stad Brussel.	Aandeel projecten voor openbare gebouwen waarin inclusiviteits- en gendergelijkheidscriteria expliciet worden geïntegreerd in het bestek, de ontwerpfase of de evaluatie.	Integratie van inclusiviteits- en gendergelijkheidscriteria in minstens 50% van de projecten voor de inrichting en herinrichting van openbare gebouwen	NIEUWE ACTIE	OPENBAAR PATRIMONIUM	WERKEN OPP
3.4.8	De openbare verlichting herontwerpen op basis van een gendergevoelige analyse, met de nadruk op uniforme, niet-verblindende en aangepaste verlichting van wandelroutes, doorgangen en parken.	Aantal projecten waarin verbeteringen aan de openbare verlichting werden doorgevoerd wanneer een nood werd geïdentificeerd.	Bij elk nieuw herinrichtingsproject wordt een nulmeting uitgevoerd van het veiligheidsgevoel in de avonduren, aan de hand van participatieve consultatie- en bevragingsmethoden.	NIEUWE ACTIE	STADSONTWIKKELING	STADSAANLEG
3.4.9	Een extern studiebureau aanstellen om de integratie van het genderperspectief in projecten voor ruimtelijke inrichting en openbare ruimte (groene ruimten, sportinfrastructuur, architectuur, enz.) te waarborgen.	Aantal herinrichtingsprojecten dat aan het externe studiebureau wordt voorgelegd.	Een extern studiebureau wordt via een overheidsopdracht aangesteld om de integratie van het genderperspectief in herinrichtingsprojecten van de openbare ruimte te waarborgen.	NIEUWE ACTIE	STADSONTWIKKELING	STADSAANLEG
3.4.10	De autonomie en mobiliteit van vrouwen bevorderen door projecten rond fietsvaardigheid en actieve verplaatsingen te ondersteunen.	Aantal begunstigden per jaar	Minstens 15 begunstigden per jaar	NIEUWE ACTIE	STADSONTWIKKELING	MOBILITEIT
3.4.11	Participatie en inclusie systematisch integreren in de evaluatie van heraanlegprojecten van de openbare ruimte, zodat bij de inrichting van stedelijke ruimtes beter rekening wordt gehouden met de diverse behoeften van burgers.	Percentage heraanlegprojecten waarin een participatieve aanpak is geïntegreerd	Geleidelijke toename van het aantal heraanlegprojecten waarbij een participatief proces wordt toegepast.	Het herinrichtingsproject van de Graanmarkt steunde op een breed participatief traject, waarbij zowel buurtbewoners als gebruikers van het sportterrein werden geraadpleegd.	STADSONTWIKKELING	STADSAANLEG
3.4.12	De Matrimonium-dagen ondersteunen en onder de aandacht brengen om de zichtbaarheid en erkenning van de culturele, historische, artistieke en maatschappelijke bijdrage van vrouwen* aan onze samenleving te versterken.	Totaal bedrag van toegekende subsidies	Bestendiging van de subsidies voor de organisatie van de Matrimonium-dagen.	NIEUWE ACTIE	STADSONTWIKKELING	STADSAANLEG
3.4.13	Een reflectie opstarten over kunstwerken in de openbare ruimte vanuit een genderperspectief.	Aantal uitgevoerde genderanalyses	Een genderanalyse uitvoeren van de kunstwerken in de openbare ruimte om eventuele onevenwichten in kaart te brengen en pistes te verkennen om de diversiteit aan trajecten en bijdragen die de geschiedenis en identiteit van de Stad hebben vormgegeven beter zichtbaar te maken en te waarderen.	NIEUWE ACTIE	STADSONTWIKKELING	STADSAANLEG
3.4.14	De impact van gender op het gebruik van groene ruimten onderzoeken en de factoren identificeren die hun gebruik en toegankelijkheid beïnvloeden.	Aantal uitgevoerde genderdiagnoses	Een genderdiagnose van de groene ruimtes wordt uitgevoerd en resulteert in aanbevelingen om de veiligheid, toegankelijkheid en inclusiviteit ervan te verbeteren.	NIEUWE ACTIE	OPENBARE & GROENE RUIMTEN	GROENE RUIMTEN

#BXLFEMINIST

WE ARE BXL