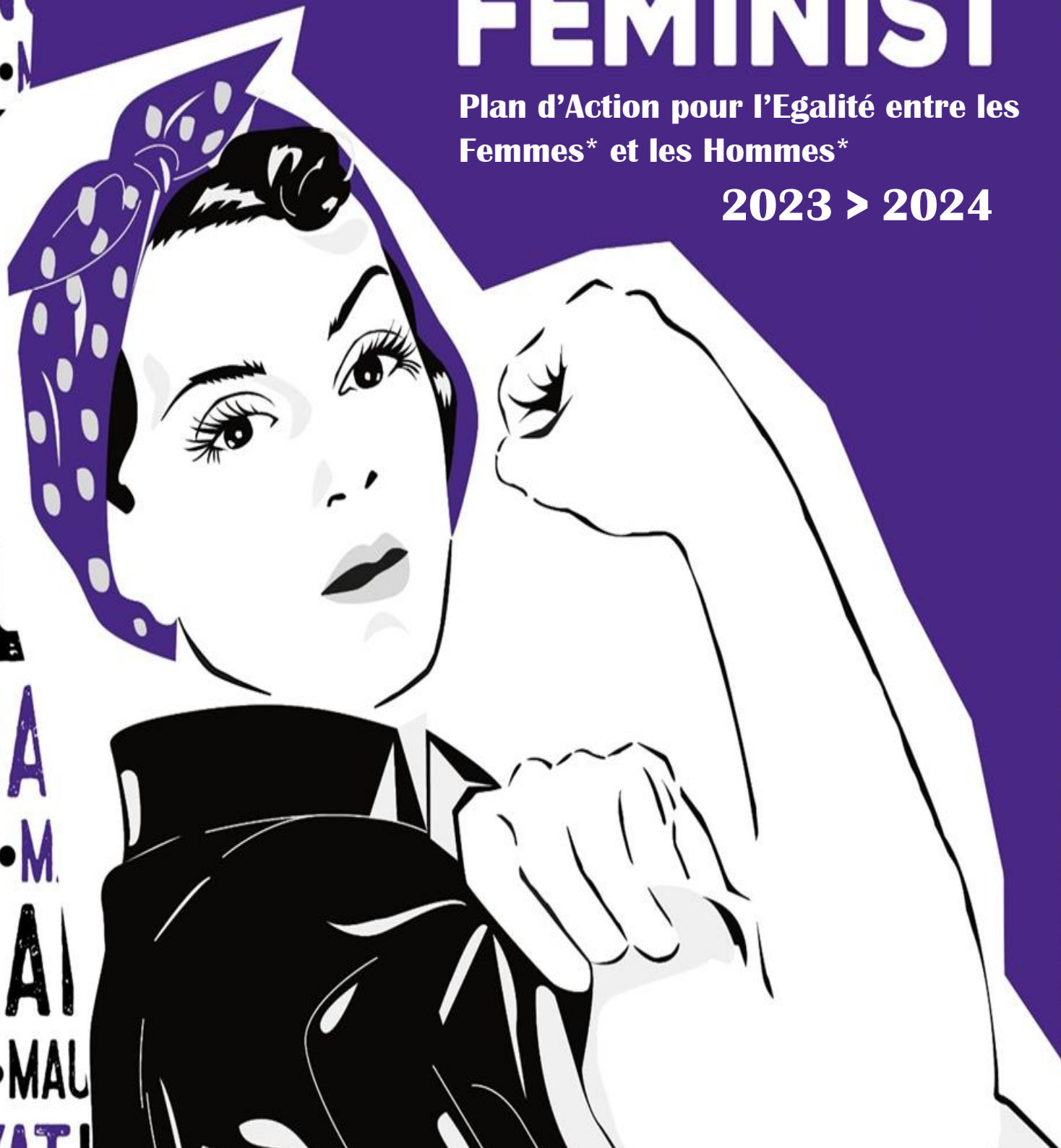




BXL FEMINIST

Plan d'Action pour l'Égalité entre les Femmes* et les Hommes*

2023 > 2024



PLAN D'ACTION POUR
L'EGALITE ENTRE LES
FEMMES* ET LES
HOMMES* 2023-2024

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	4
GENDER MAINSTREAMING.....	6
EGALITE DES CHANCES.....	12
PARTICIPATION A LA VIE PUBLIQUE.....	22
SOLIDARITE INTERNATIONALE.....	31
RESSOURCES HUMAINES.....	34
INSTRUCTION PUBLIQUE.....	45
L'ENSEIGNEMENT.....	46
LES BIBLIOTHEQUES.....	55
REGIE FONCIERE ET AFFAIRES ECONOMIQUES.....	58
CULTURE, JEUNESSE & SPORT.....	63
CULTURE.....	63
JEUNESSE.....	70
SPORT.....	80
CENTRALE DE L'EMPLOI.....	87
AFFAIRES CITOYENNES.....	92
DEVELOPPEMENT URBAIN.....	109
CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIAL.....	115
BAPA BXL asbl.....	127
MAISONS DE QUARTIER.....	135
POLICE.....	142

INTRODUCTION

L'égalité des femmes* et des hommes* est un droit fondamental pour toutes et tous. Afin d'être pleinement accompli, ce droit doit non seulement être reconnu légalement mais il doit aussi être exercé et concerner les aspects politique, économique, sociale et culturel de la vie. Cependant, en dépit des efforts, l'égalité des femmes* et des hommes* dans la vie quotidienne n'est pas encore garantie.

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) a rédigé une Charte européenne pour l'égalité des femmes* et des hommes* dans la vie locale pour encourager les collectivités à prendre un engagement politique fort. Elle a été établie en collaboration avec les partenaires du projet et de ses associations nationales et elle compile les différentes visions de l'égalité en Europe.

Le Conseil communal de la Ville de Bruxelles a ratifié la charte en 2011 et s'est muni d'un premier « *Plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes* » en 2014 pour traduire ses engagements en objectifs mesurables. Le Collège s'est engagé à présenter une évaluation des avancés tous les deux ans. Le plan en est donc actuellement à sa 5^{ième} version suivant les évaluations de 2016, 2018 et 2020.

Les acteur·rice·s de terrain sont les piliers de la mise en œuvre de l'enrichissement et de l'évolution du Plan. Lorsque l'adaptation des objectifs de la Charte européenne aux spécificités de la Ville de Bruxelles a été pensée, l'approche transversale et pluridisciplinaire s'est directement imposée. S'appuyer sur des expert·e·s en interne et externes, a prouvé son efficacité sur les six dernières années.

Tout comme pour les versions précédentes, il est important de rappeler deux éléments primordiaux à la compréhension du présent plan d'action.

La première concerne la récolte des données : dans certains cas, la *sexospécification* des données existe depuis toujours et ne pose aucun problème à être recueillies pour l'analyse et la création d'actions correctrices. Or souvent, la production de ces données demande la création de nouveaux logiciels (difficiles à financer) ou un changement majeur dans les procédures existantes, difficile à implémenter en plus des autres changements demandés dans le cadre de la dématérialisation. L'implémentation d'une analyse sensible au genre du budget a déjà permis aux départements et services de comprendre quelles sont les données sexospécifiques intéressantes à relever pour avoir une vision de l'impact des dépenses sur les publics en fonction du genre. Ce sont globalement les mêmes données qui sont utiles à la mise en œuvre des objectifs détaillés dans le Plan.

Le deuxième élément concerne la difficulté assez généralisée à monitorer l'impact des actions de sensibilisation sur le public cible. En effet, une évaluation réelle de l'impact des campagnes de sensibilisation, par exemple, demanderait des moyens financiers importants aux services, qui y consacraient dans certains cas une part

non négligeable de leur budget, au détriment de l'action directe vers les populations.

Si la version précédente du plan d'action avait intégré un langage inclusif en systématisant l'utilisation du point médian, dans cette nouvelle version du plan il a été décidé de dépasser la binarité féminin-masculin en ajoutant un astérisque derrière les mots « femme* » et « homme* ». Ainsi, nous entendons par « femme* » toute personne qui s'identifie en tant que femme et par « homme* » toute personne qui s'identifie en tant que homme.

Par soucis d'harmonisation et d'objectification des différents plans d'action de la cellule égalité des chances (EDC), la mouture du plan ci-présent a été légèrement revu. La période évaluée a également été étendue de quelques mois afin de couvrir la période allant de septembre 2020 jusque fin 2022¹ et pouvoir – tout comme pour les autres plans – entamer une nouvelle période de mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024. Si quelques objectifs ont été retirés du plan d'action, ils ont été réintégrés dans l'introduction des fiches d'action ou fusionnées avec d'autres objectifs. Enfin, des nouveaux objectifs ont été intégrés dans cette nouvelle version du plan d'action et seront systématiquement précédés par le symbole (☆)

¹ Les versions précédentes ayant couverts à chaque fois des périodes de septembre à août suivant le calendrier des années scolaires et des diverses législations.

GENDER MAINSTREAMING

Le gender mainstreaming (ou l'approche intégrée de la dimension de genre) est une stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes* et des hommes* dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques.

Elle consiste à (ré)organiser, améliorer, faire évoluer et évaluer des processus de prise de décision en incorporant la perspective de l'égalité entre les femmes* et les hommes* dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les personnes impliquées dans la mise en place des politiques. L'idée est de mener une politique qui intègre la dimension de genre en comparant, de manière systématique, la situation des femmes* et des hommes* concerné-e-s afin d'identifier les éventuelles inégalités entre les sexes. Une fois ces inégalités identifiées, l'idée est donc de les réduire ou de les éliminer.

Vérifier l'impact potentiellement différent pour les femmes* et les hommes* de toute mesure politique envisagée, doit devenir un réflexe pour chaque personne impliquée dans les différentes phases du cycle politique. Ainsi, le gender mainstreaming devient une *approche préventive* ; il permet d'éviter que les pouvoirs publics ne mettent en place des politiques créant ou accentuant des inégalités entre les femmes* et les hommes*².

Le Gender Budgeting, ou budget sensible au genre, quant à lui, est une application pratique de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes* et les hommes* dans le processus budgétaire. Concrètement, cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes* et les hommes*³.

L'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics peut être un autre levier intéressant pour promouvoir l'égalité entre les femmes* et les hommes*. Dans la même optique que le gender budgeting, le fait d'intégrer une dimension de genre dans le contenu des marchés publics et de promouvoir cette égalité auprès des adjudicataires, permet de se poser les bonnes questions en rédigeant les cahiers des charges, en sélectionnant les prestataires et, par ce biais, de développer des mécanismes de contrôle et de correction pour empêcher de créer ou reproduire des inégalités vis-à-vis des bénéficiaires finaux des travaux, fournitures ou prestations fournies.

² https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming

³ https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/mise_en_oeuvre_de_la_loi/gender_budgeting

OBJECTIF GENERAL 1 : LA VILLE DE BRUXELLES ANALYSE SES DÉPENSES DANS UNE PERSPECTIVE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES* ET LES HOMMES*.

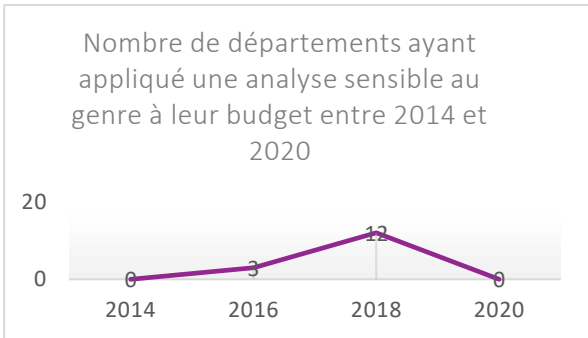
OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Former et accompagner les agent·e·s de la Ville au gender budgeting (GB).

Indicateur	Nombre d'agent·e·s formé·e·s.
Etat d'avancement	48 membres du personnel de la Ville ont été formés au GB entre 2014 et 2019.
Evaluation 2020-22	<p>Dans le cadre de l'évaluation du plan d'action 2018-2020, il a été décidé de mettre en place un groupe pilote pour avancer sur le chantier GB et capitaliser les expériences. Ce groupe pilote a vu le jour en 2020.</p> <p><u>Fin 2020</u>, l'ensemble des référent·e·s du groupe pilote (5 personnes) ont participé·e·s à une mise à niveau en matière de GB par le Conseil Recherche Ingénierie Formation pour l'Egalité entre femmes et hommes (CORIF)⁴.</p> <p><u>En 2021</u>, l'ensemble des référent·e·s GB, tout service confondu, soit 8 autres personnes ont participé à la formation de mise à niveau dispensée par le CORIF le 12 décembre. Une deuxième formation à destination du groupe pilote (5 personnes) ayant pour objectif d'avancer sur les notes de genre pour les dépenses de catégorie 3 a eu lieu le 21 décembre en présence du CORIF.</p>

Résultats attendus pour fin 2024 : L'ensemble des référent·e·s en matière de GB à la Ville sont accompagné·e·s individuellement par la cellule EDC pour catégoriser des dépenses de leurs départements respectifs.

⁴ Formation réalisée dans le cadre d'un service offerts aux communes Bruxelloises par le SPRB.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Classer les lignes budgétaires par catégorie de genre⁵.

Indicateur	Nombre de départements de l'administration communale ayant classé ses dépenses par catégorie de genre.										
Etat d'avancement	 <p>Nombre de départements ayant appliqué une analyse sensible au genre à leur budget entre 2014 et 2020</p> <table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Nombre de départements</th></tr></thead><tbody><tr><td>2014</td><td>0</td></tr><tr><td>2016</td><td>3</td></tr><tr><td>2018</td><td>12</td></tr><tr><td>2020</td><td>0</td></tr></tbody></table>	Année	Nombre de départements	2014	0	2016	3	2018	12	2020	0
Année	Nombre de départements										
2014	0										
2016	3										
2018	12										
2020	0										
Evaluation 2020-22	Seul les départements du groupe pilote GB (3 départements + 1 UO des Services du Secrétaire) ont effectué l'exercice de classement des dépenses par catégorie de genre pour le budget 2021. L'output a été contrôlé par la cellule EDC et le CORIF.										

Résultats attendus pour fin 2024 : L'ensemble des départements de l'administration communale effectue un travail de catégorisation de ses dépenses pour le budget 2023 et 2024.

⁵ Les dépenses se répartissent en trois grandes catégories :

- 1) Les crédits relatifs aux dossiers qui concernent le fonctionnement interne ou qui ne présentent pas de dimension de genre ;
- 2) Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes* et les hommes* ;
- 3) Les crédits relatifs aux dossiers qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre, c'est-à-dire ceux qui ont ou peuvent avoir un impact sur la situation respective des femmes* et des hommes* dans la société.

OBJECTIF SPECIFIQUE 3. Traduire les dépenses genrées en actions correctrices.

Indicateur 1	Nombre de départements ou services du groupe pilote ayant réalisé des commentaires de genre ayant pour objectif d'identifier des actions correctrices pour des dépenses de catégorie 3.
Etat d'avancement	Lors de l'exercice d'analyse genrée des dépenses en 2017, des commentaires de genre avaient été rédigés pour les crédits de catégories 3 mais ceux-ci sont restés sans suite.
Evaluation 2020-22	Les départements Instruction Publique et Culture, Jeunesse & Sport ainsi que la cellule EDC ont développé des commentaires de genre pour au moins deux types de dépenses de catégorie 3 afin de mesurer le potentiel impact genré des dépenses et, si avéré, d'identifier des actions correctrices.

Résultats attendus pour fin 2024 : Les départements du groupe pilote, continuent à identifier et mettre en œuvre des actions correctrices en lien avec le plan d'action pour l'Egalité des Femmes* et des Hommes* afin de mesurer et, si avérées, de rectifier, par des actions correctrices, les inégalités identifiées en lien avec les dépenses de catégorie 3.

OBJECTIF GENERAL 2 : LES MARCHÉS PUBLICS LANCÉS PAR LA VILLE DE BRUXELLES INCLUENT DES CRITÈRES VISANT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES* ET LES HOMMES*.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Sensibiliser le personnel de la Ville à la question du genre dans les marchés publics.

Indicateur 1	Nombre d'agent·e·s de la Ville formé·e·s à la question du genre dans les marchés publics.
Etat d'avancement	Entre 2014 et 2019, 2 agentes ont été formées à la question du genre dans les marchés publics dans le cadre d'un projet du SPRB Bruxelles Pouvoirs locaux, ayant pour objectif de réfléchir à intégrer des exigences d'égalité de genre dans les marchés publics.
Evaluation 2020-22	Dans les faits, il n'y a pas encore eu de communication spécifique à propos de la note de genre annexée au formulaire de demande pour lancer un marché public à la Ville (cfr objectif spécifique 2). Une formation à ce sujet serait nécessaire pour familiariser le personnel en charge de rédaction des cahiers des charges, avec la note de genre.

Résultats attendus pour fin 2024 : Des agent·e·s de la Ville impliqué·e·s dans la rédaction de cahiers de charge sont formé·e·s à la question du genre dans les marchés publics.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Intégrer au vademécum du département Achats & Facilities, une note de sensibilisation au genre.

Indicateur 1	Intégration d'une note de sensibilisation au genre au vademécum du département Achats & Facilities.
Indicateur 2	Pourcentage des marchés publics intégrant les directives reprises dans la note de genre du vademécum.
Etat d'avancement	Le service Egalité des Chances a rédigé une note de sensibilisation au genre à la centrale d'achat en mai 2019. Celle-ci est fortement inspirée par le manuel ⁶ et la checklist ⁷ « <i>Genres et Marchés Publics</i> » développés par l'Institut pour l'Egalité des Femmes* et des Hommes*.
Evaluation 2020-22	La note de sensibilisation au genre a été intégrée en annexe du formulaire de demande pour lancer un marché public à la Ville. Chaque service ou département qui soumet une demande au service Achats & Facilities dispose donc des consignes pour intégrer une dimension de genre dans ses marchés respectifs et éviter ou corriger ainsi d'éventuelles inégalités de genre dans ses dépenses.

Résultats attendus pour fin 2024 : Les directives reprises dans la note de genre du vademécum de la centrale d'achat sont systématiquement appliqués à chaque marché public incluant une dépense de catégorie 2 ou 3.

⁶ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/113_-_manuel_integration_dimension_de_genre_et_prise_en_compte_de_le_cgalite_des_femmes_et_des_hommes.pdf

⁷ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/114_-_check-list_integration_dimension_de_genre_et_prise_en_compte_de_legalite_des_femmes_et_des_hommes_.pdf

EGALITE DES CHANCES

Depuis presque 20 ans, la cellule égalité des chances (EDC) de la Ville de Bruxelles lutte contre les discriminations et œuvre en faveur de l'égalité des droits pour toutes et tous quels que soient le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'éventuel handicap ou l'origine d'une personne.

Afin de lutter contre les discriminations, la cellule a pour ambition de déconstruire les stéréotypes en développant divers supports d'information et en organisant des actions de sensibilisation et d'éducation à destination des citoyen·ne·s bruxelloi·se·s, des partenaires et du personnel de la Ville. Ce travail s'effectue en collaboration avec les associations locales qui œuvrent pour les droits des publics cibles et avec d'autres acteur·ice·s de la société (citoyen·ne·s, commerçant·e·s, autorités régionales,...). Les canaux de communication sont variés : campagnes visuels affichées tant dans l'espace public de la Ville que sur les réseaux sociaux ; alimentation d'une page Facebook reprenant des informations utiles, des articles et événements en lien avec les domaines d'intervention de la cellule ; publication d'articles dans les médias de la Ville (Brusseleir et site web) ; création de brochures, flyers, etc.

Si la cellule EDC dispose déjà d'une certaine expertise à travers ses collaborateur·ice·s, les réalités du terrain sont parfois moins tangibles et évoluent rapidement. La consultation d'acteur·ice·s locaux·lles et citoyen·ne·s est donc indispensable pour pouvoir répondre rapidement et de manière pertinente aux besoins. La cellule anime dans cette optique trois conseils consultatifs dont le Conseil Consultatif pour l'égalité des femmes* et des hommes*⁸. De plus, à travers ses appels à projet annuels, la Ville soutient les associations locales actives dans le domaine de l'égalité des chances et plus proches des publics que peut l'être une administration. Finalement, La cellule EDC appuie, dans la mesure du possible, les associations actives sur le territoire de la Ville qui souhaitent organiser des animations à destination du grand public dans l'espace public. Elle se charge, d'une part, d'obtenir les validations administratives nécessaires pour organiser des événements en espace public et crée, d'autre part, des liens avec les gestionnaires de centres culturels de la Ville et avec le protocole pour faciliter l'organisation d'événements dans les salles des centres culturels et de l'Hôtel de Ville. Enfin, la cellule offre régulièrement un support dans la diffusion de campagnes et annonces d'événements organisés par des associations sur les écrans de la Ville, dans le Brusseleir et sur les réseaux sociaux.

⁸ <https://www.bruxelles.be/conseil-consultatif-pour-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes>

OBJECTIF GENERAL 1 : LA VILLE DE BRUXELLES INFORME ET SENSIBILISE SES CITOYEN·NE·S EN MATIÈRE D'INÉGALITÉS DE GENRE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Développer des campagnes et activités d'information et de sensibilisation à destination des citoyen·ne·s bruxelloi·se·s afin de déconstruire les stéréotypes liés aux genres et de mettre en lumière les inégalités entre femmes* et hommes* à différents niveaux de la société.

Indicateur 1	Nombre de campagnes et activités d'information/sensibilisation par an.
Indicateur 2	Nombre de personnes impactées par les campagnes et activités de la cellule en la matière.
Etat d'avancement	<p>Une Semaine des Droits des Femmes* (SDDF) ⁹ a systématiquement été organisée entre 2014 et 2019 à l'occasion du 08 mars en collaboration avec les associations locale avec un taux de participation moyen de 500 personnes entre 2014 et 2017 et 750 personnes lors des éditions de 2018 et 2019.</p> <p>Chaque année, +/- 25% du public était constitué d'hommes*. Lors de l'édition de 2020, les activités ont été pensées afin de veiller à une meilleure mixité : par conséquent, 35% du public était constitué d'hommes*.</p> <p>Les canaux de communication utilisés généralement pour communiquer sur la SDDF sont les suivants : affichage au sein du réseau d'affichage de la Ville, des Cityplay et des abribus sur le territoire de la Ville ; site web de la Ville ; pages Facebook de la Ville et de la cellule EDC ; visuels en signatures des mails ; Brusselair ; brochures papier mis à disposition des citoyen·ne·s et du personnel au centre administratif.</p> <p>A l'occasion de certaines éditions et en fonction des opportunités, d'autres supports ont également été investis tel que les escaliers et ascenseurs du centre administratif, des palissades présents dans l'espace public et Manneken Pis.</p>

⁹ Anciennement « Semaine des Femmes* » et rebaptisé en 2018 en « Semaine des Droits des Femmes* ». La première édition de la Semaine autour du 08mars a eu lieu en 2014 or ce concept a été précédée par la « Quinzaine des Femmes* », organisée autour du 11 et 25 novembre entre 2003 et 2012.

Evaluation 2020-22

L'édition 2021 de la SDDF a eu pour objectif de mettre en lumière les inégalités rencontrées par les femmes* dans divers domaines professionnels allant de l'entrepreneuriat au monde académique, politique, sportif et culturel. 23 associations et 3 maisons de quartier ont répondu à l'appel à projet. En vue des mesures sanitaires liées à l'épidémie de COVID-19, seule 9 partenaires ont finalement pu organiser leurs activités tel que prévu. Les activités maintenues en présentiel ont rencontrés peu de participant-e-s. Toutefois, les activités en ligne ont connu un grand succès comptant entre 100 et 1000 connections par activité selon nos partenaires.

La répartition de genre des participant-e-s n'a malheureusement pas pu être établie puisque cette information n'a pas été demandé lors des inscriptions et/ou connexions aux évènements – pour la plupart en ligne.

En plus des canaux de communication classiques , la cellule a pu bénéficier des palissades de la Bourse en travaux pour afficher les visuels de la campagne – renforçant ainsi la visibilité de cette dernière.



Note : Visuels de la campagne de communication pour la SDDF2021 sur la palissade de la Bourse.

En 2022, la thématique de la SDDF a eu pour vocation de mettre en lumière et de déconstruire les obstacles liés à la maternité. 15 partenaires ont été sélectionnés parmi les 22

associations et 4 maisons de quartier qui ont répondu à l'appel à projet. Un peu plus de 500 personnes ont participé aux divers activités dont une 60aine d'hommes* soit 12%.

Aucun support de communication supplémentaire aux canaux standards n'a pu être investi pour cette édition.



Note : Banner Facebook de la campagne de communication pour la SDDF2022.

Résultats attendus pour fin 2024 : La Ville organise au moins une activité grand public par an afin de déconstruire les stéréotypes liés aux genres et de mettre en lumière les inégalités entre les femmes* et les hommes* à différents niveaux de la société.

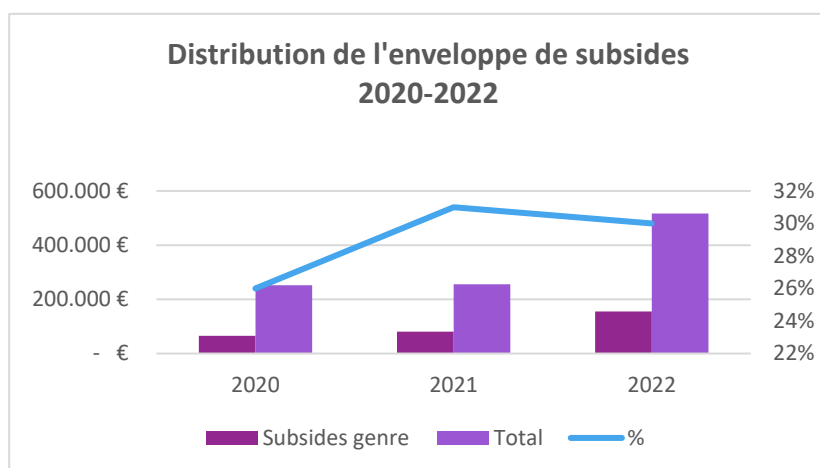
OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Soutenir, financièrement, les associations locales qui luttent contre les discriminations et inégalités de genre.

Indicateur 1	Pourcentage de l'enveloppe subsides de la cellule EDC consacrée aux projets en matière de lutte contre les discriminations et inégalités de genre.																												
Etat d'avancement	<p style="text-align: center;">Distribution de l'enveloppe de subsides 2014-2019</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Subsides genre (€)</th> <th>Total (€)</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>~40,000</td> <td>~125,000</td> <td>~15%</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>~40,000</td> <td>~160,000</td> <td>~25%</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>~40,000</td> <td>~180,000</td> <td>~22%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>~40,000</td> <td>~200,000</td> <td>~25%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>~40,000</td> <td>~220,000</td> <td>~23%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>~40,000</td> <td>~250,000</td> <td>~30%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Subsides genre (€)	Total (€)	%	2014	~40,000	~125,000	~15%	2015	~40,000	~160,000	~25%	2016	~40,000	~180,000	~22%	2017	~40,000	~200,000	~25%	2018	~40,000	~220,000	~23%	2019	~40,000	~250,000	~30%
Année	Subsides genre (€)	Total (€)	%																										
2014	~40,000	~125,000	~15%																										
2015	~40,000	~160,000	~25%																										
2016	~40,000	~180,000	~22%																										
2017	~40,000	~200,000	~25%																										
2018	~40,000	~220,000	~23%																										
2019	~40,000	~250,000	~30%																										

Evaluation 2020-22

La répartition de l'enveloppe de subsides alloués annuellement aux associations locales qui œuvrent en matière d'égalité des chances est restée relativement fidèle au schéma des années précédentes : en 2020, 26% de l'enveloppe était attribuée aux projets en matière de lutte contre les discriminations et inégalités de genre ; en 2021 il s'agissait de 31% et en 2022 de 30%.

L'enveloppe globale ayant quasi doublée entre 2021 et 2022, le montant alloué aux projets genre a également quasi doublé passant de 80.642€ à 155.116€.



Résultats attendus pour fin 2024 : La quotité des subsides pour l'égalité des chances alloués aux projets visant à lutter contre les discriminations et inégalités de genre est maintenu pour représenter entre 25 et 35% du budget total.

☆ **OBJECTIF SPECIFIQUE 3.** Offrir des infrastructures adaptées pour les personnes qui souhaitent allaiter leur enfant dans des lieux publics.

Indicateur 1	Nombre de bancs d'allaitement accessibles au grand public sur le territoire de la Ville.
Etat d'avancement	P/A nouvel objectif.
Evaluation 2020-22	Au printemps 2022, la Ville de Bruxelles a accueilli pendant 3 mois, le prototype du banc d'allaitement créé par la compagnie Elvie dans la salle des guichets au centre

administratif. Ce banc, placé dans un coin aménagé pour pouvoir allaiter discrètement sans pour autant devoir s'isoler du public, a eu pour objectif d'offrir un certain confort aux personnes qui allaitent leur enfant et de sensibiliser le grand public au droit d'allaiter en public.

Une collaboration avec le MAD Brussels a vu le jour fin 2022 afin de réaliser un nouveau prototype de banc d'allaitement qui pourra être reproduit tant en intérieur qu'en extérieur. L'objectif étant de placer plusieurs exemplaires de ce banc dans des lieux publics sur le territoire de la Ville.

Résultats attendus pour fin 2024 : Au moins 5 bancs d'allaitement sont mis à disposition du grand public sur le territoire de la Ville en intérieur et/ou extérieur.

OBJECTIF GENERAL 2 : LA VILLE DE BRUXELLES LUTTE CONTRE LES VIOLENCES A L'EGARD DES FEMMES*.

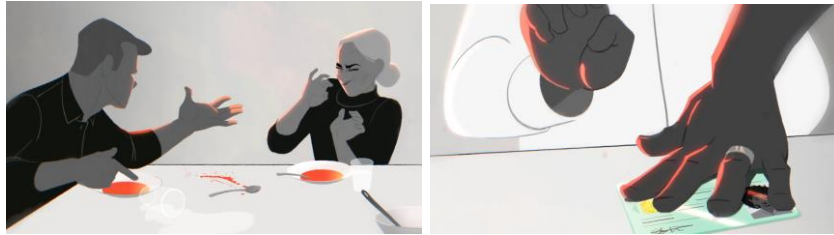
OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Organiser des activités d'information et de sensibilisation à destination du grand public visant à lutter contre les violences à l'égard des femmes*.

Indicateur 1	Nombre d'activités d'information et de sensibilisation par an.
Actions terminées	<p>Depuis 2014, des informations ont été diffusées annuellement à l'occasion du 25 novembre, Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes*.</p> <p>L'illumination de l'Hôtel de Ville en orange le 25 novembre a été reprise dans la liste officielle des illuminations de l'Hôtel de Ville depuis 2017. Une page web sur le site de la Ville a également été créé et mise à jour régulièrement pour recenser les structures d'aides et d'accueils pour les femmes* victimes de violences sous toutes ses formes.¹⁰</p> <p>En 2018 et 2019, des campagnes spécifiques contre le harcèlement en rue ont été créées par la Ville en collaboration avec différentes associations locales.</p>
Evaluation 2020-22	<p>L'illumination de l'Hôtel de Ville en orange le 25 novembre a été réitérée en 2020, 2021 et 2022.</p> <p>En décembre 2020 et février 2021, 9 sessions de formations ont été organisées en ligne par la cellule EDC en collaboration avec l'asbl ELLA à destination du personnel du CPAS, du BAPA et de l'asbl Bravvo afin de sensibiliser ces derniers aux violences conjugales et de présenter l'outil « Luisterende Oren »¹¹ à référencer aux victimes se rendant dans les services cités précédemment. Une 100aine de professionnel-le-s de première ligne ont ainsi été formé-e-s.</p> <p>En parallèle, des capsules vidéo animées (sans texte) ont été réalisées dans le cadre d'un marché public lancé par la cellule EDC. Celles-ci sont diffusées depuis le printemps 2021 dans les salles d'attente et sur les réseaux sociaux du CPAS.</p>

¹⁰ <https://www.bruxelles.be/lieux-daccueil-pour-les-victimes-de-violences>

¹¹ La plateforme <https://www.luisterendeoren.be/fr/home> a été créée à l'initiative de l'IEFH en collaboration avec l'asbl ELLA et la FMDO (Federatie voor Mondiale en Democratische Organisaties) et répertorie une liste de contacts qui offrent une écoute en 21 différentes langues.

de BAPA et de l'asbl Bravvo afin de sensibiliser le public aux différentes formes de violences conjugales et inviter les victimes à en parler aux professionnel·le·s des différents services.



Extraits des capsules vidéo animées à destination des victimes de violences conjugales.

Le 25 novembre 2022, le grand public – en plus du personnel de la Ville – a été invité à une représentation de la pièce de théâtre « Comme on brûle encore » abordant différents types de violences basées sur le genre. A peu près 200 personnes ont accepté l'invitation.

En 2022, la Ville de Bruxelles et la commune d'Ixelles ont déposé conjointement un projet de lutte contre les violences intrafamiliales (VIF) dans le cadre d'un appel fédéral : le projet MAYA a été retenu et a démarré en fin d'année. Ce projet englobe divers objectifs améliorant l'accueil des victimes de VIF, l'accompagnement des auteur·ice·s de VIF et la collaboration entre les services de police et des CPAS. La cellule EDC en assure la coordination administrative.

Résultats attendus pour fin 2024 :

1. La cellule Égalité des Chances continue à assurer un rôle de coordination des différents intervenants au niveau communal en matière de lutte contre les violences faites aux femmes* (CPAS, Police, ...).
2. La Ville marque annuellement son soutien à la lutte contre les violences à l'égard des femmes* sous forme d'une campagne visuelle et/ou activité(s).

☆ **OBJECTIF SPECIFIQUE 2.** Assurer la mise en œuvre d'un plan d'action visant à lutter spécifiquement contre les violences genrées en milieu festif et nocturne.

Indicateur 1	Nombre d'objectifs du plan d'action « Rien sans mon Consentement » réalisés.
Actions terminées	P/A. Nouvel objectif.
Evaluation 2020-22	<p>En février 2022, la Ville de Bruxelles a présenté un nouveau plan d'action intitulé « Rien sans mon consentement » reprenant 77 mesures visant à lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles¹². Il se concentre sur 3 axes d'intervention, à savoir la prévention, l'action et le suivi.</p> <p>33 mesures des 77 concernent des actions déjà reprises précédemment dans le plan d'action pour l'égalité entre les femmes* et les hommes*. Les 24 autres mesures visent spécifiquement la problématique de harcèlement et violences sexistes en milieu festif et nocturne¹³.</p> <p>Plusieurs mesures ont été réalisés entre février et décembre 2022, à savoir : la création d'un module de formation 5D à destination – dans un premier temps – du personnel de la Ville ayant pour objectif d'être – dans un deuxième temps – mis à disposition du grand public ; la création d'une campagne de sensibilisation en collaboration avec Les fédérations du secteur HoReCa / nuit ; engagement d'un SPOC en ETP au sein de la Fédération de Nuit (financement partielle du poste par la Ville de Bruxelles) ; élargissement de la charte de la vie nocturne aux autres quartiers festifs du centre¹⁴.</p> <div data-bbox="815 1384 1090 1659" data-label="Image"> </div> <p>D'autres mesures sont en cours de réalisation à savoir la création et mise en place d'un protocole obligatoire pour obtenir les autorisations pour les lieux festifs (clubs, bars et festivals) ; la désignation et formation d'un.e (ou plusieurs) personnes référent.e.s « harcèlement » dans chaque établissement festif sur le territoire de la Ville et</p>

¹² https://www.bruxelles.be/sites/default/files/bxl/RIEN_SANS_MON_CONSENTEMENT.pdf

¹³ Cfr pages 14- 19 du plan d'action « Rien sans mon consentement ».

¹⁴ <https://www.bruxelles.be/charte-de-la-vie-nocturne>

	l'aménagement d'une safer zone dans les boites de nuit et d'un protocole d'accompagnement dans chaque établissement.
--	--

Résultats attendus pour fin 2024 : Une évaluation formelle du plan d'action « Rien sans mon consentement » est réalisée.

PARTICIPATION A LA VIE PUBLIQUE

L'Ordonnance du 1^{er} mars 2018 modifie la Nouvelle Loi Communale¹⁵ afin d'assurer une présence équilibrée de femmes* et d'hommes* au sein des collèges communaux. Elle fixe la parité des sexes dans la répartition des charges scabinales. Si le nombre d'échevin·e·s est impair, une différence d'une unité est acceptée.

Une parité en nombre au sein des instances décisives ne garantit pas une parité en matière de pouvoir. Il est encore courant que des domaines de compétences dites « douces » (instruction publique, ressources humaines, services d'action sociale, culture,...) ou des postes « moins critiques » sont attribués aux femmes*¹⁶. Les hommes* quant à eux continuent à être en charge des finances, des affaires économiques, de la mobilité et travaux publics ou encore de la sécurité et des forces de l'ordre.

La participation à la vie publique ne se limite pas à la représentation politique. Dans les organes participatifs (conseils de quartier, panels citoyens, assemblées générales, conseils consultatifs, ...) mais aussi dans les initiatives de participations citoyennes plus ponctuelles, une mixité de genre est à rechercher afin que le niveau politique puisse tenir compte de tous les besoins et avis.

En 2019, une Charte de la participation citoyenne a été adoptée par la Ville de Bruxelles ayant pour objectif de donner un nouvel élan à la participation citoyenne.

Une boîte à outils interne, dont fait partie la plateforme numérique "faireBXLsamen"¹⁷, regroupe un ensemble de dispositifs qui contribuent à impliquer plus de citoyen.ne.s avec des profils divers et contribue à ce dialogue transparent avec les citoyen.ne.s Bruxellois.es.

Afin de veiller au caractère inclusif des nouvelles méthodes d'animation et de cette boîte à outils à destination des services de la Ville pour faciliter les collaborations citoyennes, une approche méthodologique « diversité » a été intégrée dans le fonctionnement du service, veillant à la diversité des publics lors de l'élaboration du projet, le développement des outils de communication, les mécanismes de recrutement (tirage au sort, etc), les formats d'expression,... Cette approche a été développée avec l'appui de différents expert·e·s de facilitation et inclusivité dont le genre est une des composantes prises en compte.

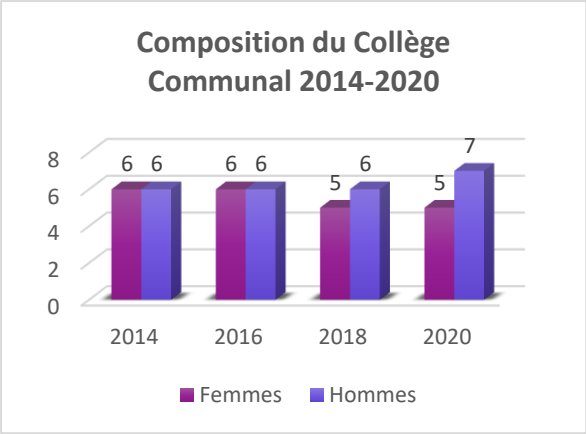
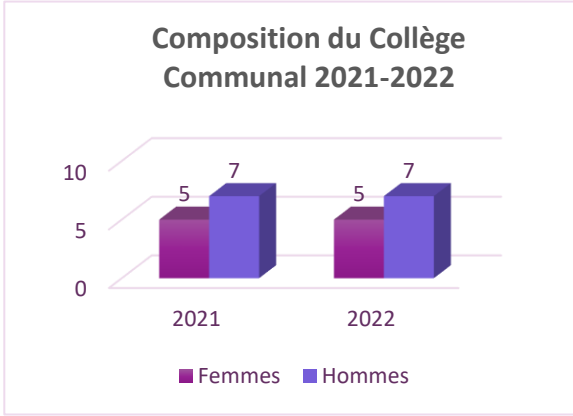
¹⁵ Depuis l'Ordonnance du 17 février 2005 (Moniteur Belge, 09/03/2005, PRB, n°64/04-05), il est assuré une présence égale des hommes* et des femmes* sur les listes électorales. Les deux premiers candidats de chacune des listes doivent être de sexe différent.

¹⁶ <https://www.un.org/africarenewal/fr/magazine/avril-2019-juillet-2019/les-femmes-en-politique-un-long-chemin-avant-d%E2%80%99atteindre-la-parit%C3%A9>

¹⁷ <https://www.fairebruxelles.be/>

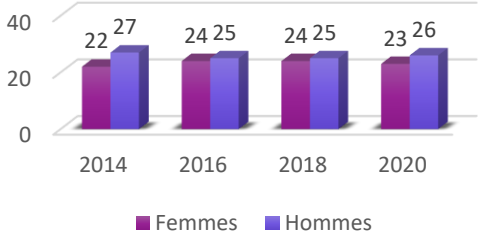
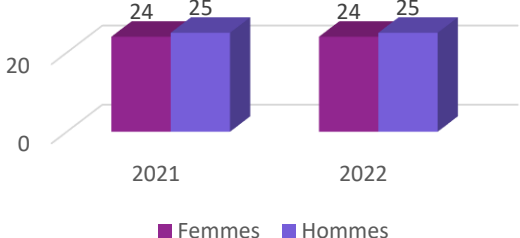
OBJECTIF GENERAL 1 : UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DE FEMMES* ET D'HOMMES* EST ASSURÉE DANS LES INSTANCES DÉCISIVES ET CONSULTATIVES DE LA VILLE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Assurer une représentation équilibrée de femmes et d'hommes* au Collège Communal.*

Indicateur 1	Nombre de femmes/hommes siégeant au sein du Collège Communal.															
Etat d'avancement	 <table border="1"> <caption>Composition du Collège Communal 2014-2020</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Femmes</th> <th>Hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>5</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Femmes	Hommes	2014	6	6	2016	6	6	2018	5	6	2020	5	7
Année	Femmes	Hommes														
2014	6	6														
2016	6	6														
2018	5	6														
2020	5	7														
Evaluation 2020-22	 <table border="1"> <caption>Composition du Collège Communal 2021-2022</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Femmes</th> <th>Hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>5</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>5</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table> <p>Aucun changement n'a été effectué en terme de composition du Collège Communal en place pour la législature 2018-2024.</p>	Année	Femmes	Hommes	2021	5	7	2022	5	7						
Année	Femmes	Hommes														
2021	5	7														
2022	5	7														

Résultats attendus pour fin 2024 : Une représentation équilibrée de femmes* et d'hommes* est assurée au sein du Collège Communal suite aux élections d'octobre 2024.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Assurer une représentation équilibrée de femmes* et d'hommes* au Conseil Communal.

Indicateur 1	Nombre de femmes/hommes siégeant au sein du Conseil Communal.															
Etat d'avancement	<div data-bbox="651 416 1252 808" style="text-align: center;"> <p>Composition du Conseil Communal 2014-2020</p>  <table border="1" data-bbox="703 551 1182 786"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Femmes</th> <th>Hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>22</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>23</td> <td>26</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p data-bbox="533 831 1390 954">Suite aux élections communales de 2018, le poste de Président.e du Conseil Communal a été attribué à une femme*.</p>	Année	Femmes	Hommes	2014	22	27	2016	24	25	2018	24	25	2020	23	26
Année	Femmes	Hommes														
2014	22	27														
2016	24	25														
2018	24	25														
2020	23	26														
Evaluation 2020-22	<div data-bbox="598 1077 1313 1480" style="text-align: center;"> <p>Composition du Conseil Communal 2021-2022</p>  <table border="1" data-bbox="687 1211 1209 1447"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Femmes</th> <th>Hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>24</td> <td>25</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Année	Femmes	Hommes	2021	24	25	2022	24	25						
Année	Femmes	Hommes														
2021	24	25														
2022	24	25														

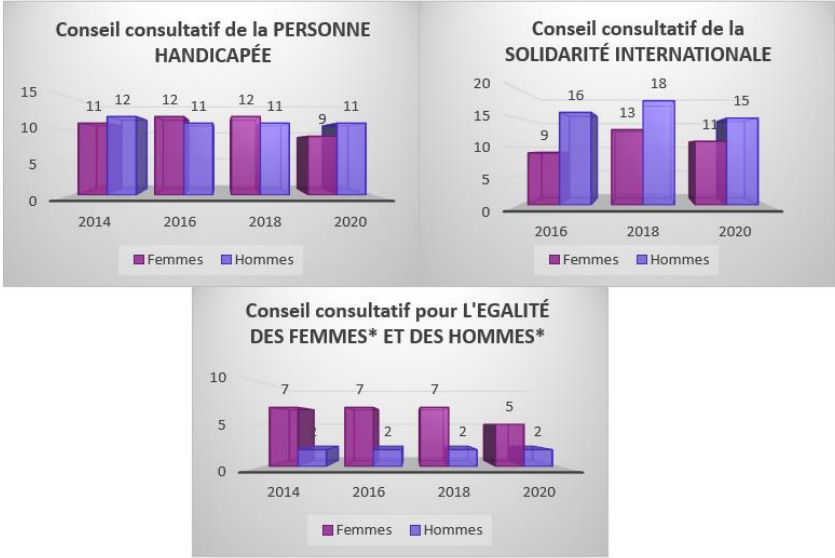
Etant donné que la favorisation d'une suppléante suite au départ d'un Conseiller communal n'est pas possible en regard de la loi électorale et que le principe de la tirette sur les listes électorales est déjà d'application pour les communes de la Région de Bruxelles-Capitale, cet objectif ne sera pas repris dans les prochains plans d'action.

OBJECTIF SPECIFIQUE 3. Assurer une représentation équilibrée de femmes* et d'hommes* au sein des divers conseils d'administration des structures satellites et asbl de la Ville.

Indicateur 1	Nombre de femmes*/hommes* siégeant au sein des divers conseils d'administration de la Ville.																											
Etat d'avancement	<p style="text-align: center;">Nombre de femmes* et d'hommes* dans l'ensemble des CA à la Ville entre 2014-2020</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>TOTAL</th> <th>Hommes</th> <th>Femmes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>104</td> <td>64</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>115</td> <td>72</td> <td>43</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>115</td> <td>68</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>115</td> <td>70</td> <td>45</td> </tr> </tbody> </table>	Année	TOTAL	Hommes	Femmes	2020	104	64	40	2018	115	72	43	2016	115	68	47	2014	115	70	45							
Année	TOTAL	Hommes	Femmes																									
2020	104	64	40																									
2018	115	72	43																									
2016	115	68	47																									
2014	115	70	45																									
Evaluation 2020-22	<p>Fin 2022, 42 femmes* contre 59 hommes* siégeaient au sein des divers conseils d'administration de la Ville. Cela représente une légère amélioration par rapport à 2020.</p> <p style="text-align: center;">Nombre de femmes* versus hommes* dans les CA de la Ville fin 2022</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Structure</th> <th>Femmes</th> <th>Hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I-City</td> <td>5</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Brawvo</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Prosport</td> <td>2</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Bains de Bruxelles</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Logements Bruxellois</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Conseil de l'Action...</td> <td>8</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Foyer Laekenois</td> <td>8</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Asbl BRSSI</td> <td>2</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Structure	Femmes	Hommes	I-City	5	7	Brawvo	4	5	Prosport	2	9	Bains de Bruxelles	6	7	Logements Bruxellois	7	8	Conseil de l'Action...	8	8	Foyer Laekenois	8	10	Asbl BRSSI	2	5
Structure	Femmes	Hommes																										
I-City	5	7																										
Brawvo	4	5																										
Prosport	2	9																										
Bains de Bruxelles	6	7																										
Logements Bruxellois	7	8																										
Conseil de l'Action...	8	8																										
Foyer Laekenois	8	10																										
Asbl BRSSI	2	5																										

Résultats attendus pour fin 2024 : Suite aux élections attendues en octobre 2024 et la réinstallation des conseils d'administration des différentes structures satellites et des asbl de la Ville, la parité femmes*-hommes* est atteinte.

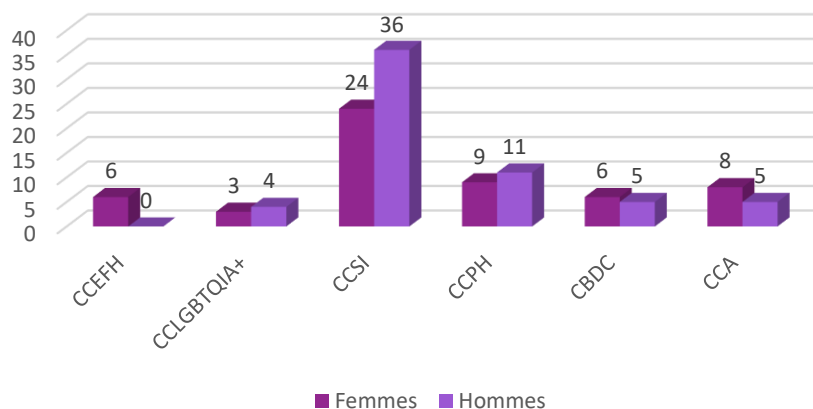
OBJECTIF SPECIFIQUE 4. Assurer une représentation équilibrée des femmes* et des hommes* au sein des différents conseils consultatifs de la Ville¹⁸.

Indicateur 1	Nombre de femmes/hommes au sein des conseils consultatifs.
Etat d'avancement	 <p>Note : Les Conseils consultatifs des aînés et de la Diversité Culturelle n'ayant pas encore été réinstallés à la rentrée 2020, les chiffres n'avaient pas été repris lors de l'évaluation du plan d'action 2018-2020.</p>
Evaluation 2020-22	<p>Le conseil Bruxellois de la diversité culturelle (CBDC) et le conseil consultatif pour l'égalité des femmes* et des hommes* (CCEFH)¹⁹ ont été renouvelés respectivement en 2021 et 2022 afin d' donner un nouveau souffle après la période COVID.</p> <p>Le Conseil Consultatifs des aînés (CCA) a été réinstallé fin 2020.</p> <p>Un nouveau conseil consultatif LGBTQIA+ a vu le jour en 2022.</p>

¹⁸ Les Conseils consultatifs des aînés et de la Diversité Culturelle n'ayant pas encore été réinstallés à la rentrée 2020 suite à plusieurs réorganisations internes, les chiffres n'ont pas été repris pour ces derniers.

¹⁹ Le conseil consultatif pour l'égalité des femmes* et des hommes* est une exception à la règle de par sa vocation particulière. En effet, même si la participation des hommes* n'est nullement découragée, il est logique que la majorité reste constituée de femmes*.

Répartition des membres par genre des conseils consultatifs 2020-2022



Les conseils consultatifs de la solidarité internationale, des personnes en situation de handicap et des aînées ne représentent pas la parité de genre. La composition dépend dans un premier temps des candidatures reçues et des efforts supplémentaires devraient donc être envisagés afin de motiver des candidat·es de tout genre à postuler.

Résultats attendus pour fin 2024 : Suite aux élections attendues en octobre 2024 et la réinstallation des conseils consultatifs de la Ville, la parité femmes*-hommes* est atteinte pour l'ensemble des conseils à l'exception du conseil consultatif pour l'égalité des femmes* et des hommes* .

OBJECTIF GENERAL 2 : UNE REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DE FEMMES* ET D'HOMMES* EST ASSURÉE DANS LES DISPOSITIFS DE PARTICIPATION CITOYENNE À LA VILLE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Veiller à la parité de genre lors de rencontres publiques et sur la plateforme citoyenne.

<p>Indicateur 1</p> <p>Indicateur 2</p>	<p>Nombre de femmes*/hommes* présent·e·s lors des rencontres publiques et sur la plateforme citoyenne pour les -55ans et +55ans.</p> <p>Nombre d'analyses (par le biais de sondages ou autre) effectuées pour identifier les obstacles que rencontrent les femmes* à s'inscrire et consulter la plateforme citoyenne.</p>												
<p>Etat d'avancement</p>	<p>Depuis 2016, Bruxelles Participation recense le nombre d'hommes* et de femmes* présent·e·s aux réunions publiques et la plateforme citoyenne²⁰. Si la parité semblait globalement acquise en 2018, celle-ci s'est creusée en 2019. Les tendances étant légèrement plus marquées au niveau de la plateforme citoyenne ou les hommes* semblaient être plus présents.</p> <div data-bbox="660 1160 1291 1576" data-label="Figure"> <p>The bar chart displays the percentage of participants in citizen consultations by gender for the years 2016, 2018, and 2019. The y-axis represents the percentage, and the x-axis represents the years. For each year, there are two bars: a purple bar for 'femmes' and a blue bar for 'hommes'.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>femmes (%)</th> <th>hommes (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>42%</td> <td>58%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>39%</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Année	femmes (%)	hommes (%)	2016	42%	58%	2018	50%	50%	2019	39%	50%
Année	femmes (%)	hommes (%)											
2016	42%	58%											
2018	50%	50%											
2019	39%	50%											
<p>Evaluation 2020-22</p>	<p>Il n'y a pas eu de rencontres publiques en 2020 et 2021.</p> <p>En 2022, 6 rencontres publiques ont eu lieu pour l'ensemble du territoire, totalisant environ 347 participant·e·s. Sur ce total, on a pu dénombrer 57 % d'hommes contre 43 % de femmes. Le décompte par tranche d'âge n'a pas pu être effectué (complexité de juger). Cela dit, il est clair que le</p>												

²⁰ Pour la plateforme, les données sont limitées car toute personne qui s'inscrit a la liberté de divulguer ou non des données personnelles telles que le genre, l'âge, etc.

	<p>niveau d'âge de l'ensemble des participants est élevé et dépasse sans doute les 50 ans tous sexes confondus.</p> <p>Il n'est pas prévu d'organiser de rencontres publiques en 2023 et 2024. Les conseils de quartier ayant repris le relais de cette outil de participation.</p> <p>En raison des contraintes liés à la protection des données, seul le nom et l'adresse mail sont nécessaires à ce jour pour s'inscrire à la plateforme citoyenne. Il n'est donc plus possible d'observer les tendances genrées en matière de participation sur cette plateforme. De plus, les votes effectués par le biais de la plateforme ont lieu en fin de processus de sélection des projets. Ces derniers sont soumis en amont à plusieurs filtres de sélection qui permettent de veiller aux potentiels impacts genrés. En vue des éléments cités précédemment, il a été décidé d'abandonner l'objectif concernant la participation à la plateforme citoyenne.</p>
--	--

Résultats attendus pour fin 2024 : Les rencontres publiques étant suspendues jusqu'à nouvelle ordre, nous nous référerons à l'objectif spécifique 2 pour veiller à la parité de genre dans les processus de participation.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Veiller à la parité de genre dans les conseils de quartier.

Indicateur 1	Nombre de femmes*/hommes* dans les conseils de quartier par catégorie d'âge, niveau d'éducation et occupation.
Etat d'avancement	Donnant suite aux engagements fixés dans le cadre de la Charte de la Participation Citoyenne, le premier des 7 conseils de quartier a été mis en place en début d'année 2020 à Neder-over-Heembeek. Afin de sélectionner les membres de ces conseils, un tirage au sort stratifié est mis en place – le premier critère étant la parité entre femmes* et hommes*. Lors du tirage du premier conseil de quartier, ¾ des répondant:e-s étaient des femmes*.
Evaluation 2020-22	Sur les 4 conseils de quartiers mis en place entre 2020 et 2021, un parfait équilibre hommes*-femmes* est respecté (sans faire de différenciation entre citoyen·ne·s et représentant·e·s associatifs) : on dénombre au total 37 hommes* pour 37 femmes*. En ne comptant que les

	<p>membres qui se présentent à titre individuel, nous avons un total de 26 hommes* pour 23 femmes*.</p> <p>Des analyses croisées par catégorie d'âge, occupation et niveau d'étude n'ont pas pu être effectuées à ce jour.</p>
--	--

Résultats attendus pour fin 2024 : Des statistiques de genre par catégories d'âge, sont rassemblés en matière de présence effective aux différentes rencontres des conseils de quartier afin d'identifier d'éventuelles tendances.

SOLIDARITE INTERNATIONALE

Depuis 2002, La Ville de Bruxelles met en place une politique active de Solidarité internationale en collaboration avec le secteur associatif et la société civile. Cette politique s'articule autour de différents axes qui ont solidifié et renforcé son action et son impact sur le terrain, tant à Bruxelles que dans les pays partenaires. Créée en 2005, l'asbl Brissi a reçu mandat de la Ville pour organiser et entreprendre des projets de coopération au développement et des relations Nord-Sud, au niveau local et international. La gestion quotidienne de l'asbl est prise en charge par la cellule solidarité internationale (SI) de la Ville.

En plus d'offrir un soutien financier et logistique aux acteurs locaux de la solidarité internationale, la cellule SI organise annuellement une Quinzaine de la Solidarité internationale. Pendant ces 15 jours, des conférences, expositions, ciné-clubs, ateliers créatifs,... sont organisés en collaboration avec les associations locales dans le but d'informer, conscientiser et sensibiliser la population bruxelloise à la solidarité internationale.

Enfin, la Ville de Bruxelles est partie prenante de partenariats avec des Villes du Sud. Confrontées à des problèmes similaires, ces Villes peuvent ainsi échanger leurs expériences et bonnes pratiques. En 2002, la Ville a ainsi décidé de s'engager dans un partenariat direct avec la Ville de Kinshasa en vue de renforcer les capacités des administrations urbaines. Conformément aux directives du Programme de Coopération Internationale Communale (CIC)²¹, le partenariat communal avec la Ville de Kinshasa, inclus une dimension de genre dans la mission d'état civil et population. Le travail de recensement de la population permet de reconnaître les individus et ce travail est d'autant plus important pour les filles* et les femmes* car il permet de pallier les discriminations à l'égard des femmes* issues de cultures qui ont traditionnellement recours aux coutumes plutôt qu'au droit écrit pour gérer des questions liées aux décès, au mariage,... et aux droits qui en découlent. Une attention particulière aux besoins spécifiques des femmes* est donc systématiquement donnée dans les échanges de bonnes pratiques.

²¹ Le Programme de Coopération internationale communale (CIC) est un instrument de la Coopération belge au développement conçu et mis en œuvre par l'Association de la Ville et des Communes de la Région de Bruxelles-Capitale (AVCB) et l'Union des Villes et Communes de Wallonie (UVCW).

OBJECTIF GENERAL 1: LA VILLE DE BRUXELLES VISE À RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE GENRE À TRAVERS SES INITIATIVES DE COOPÉRATION

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Soutenir financièrement des projets réalisés par des associations locales visant à réduire les inégalités ou luttant contre les violences basées sur le genre dans les pays du Sud.

Indicateur 1	Nombre et montants des subsides alloués aux projets de solidarité internationale visant l'égalité des genres.																		
Etat d'avancement	<p style="text-align: center;">Nombre et montants des subsides alloués aux projets de solidarité internationale visant l'égalité des genres 2016-2020</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre de projets soutenus</th> <th>Montants total de subsides alloués (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>2</td> <td>9.000</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>5</td> <td>16.500</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>2</td> <td>12.000</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>4</td> <td>40.000</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>5</td> <td>24.100</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre de projets soutenus	Montants total de subsides alloués (€)	2016	2	9.000	2017	5	16.500	2018	2	12.000	2019	4	40.000	2020	5	24.100
Année	Nombre de projets soutenus	Montants total de subsides alloués (€)																	
2016	2	9.000																	
2017	5	16.500																	
2018	2	12.000																	
2019	4	40.000																	
2020	5	24.100																	
Evaluation 2020-22	<p style="text-align: center;">Nombre et montants des subsides alloués aux projets de solidarité internationale visant l'égalité des genres 2020-2022</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre de projets soutenus</th> <th>Montant total de subsides alloués (€)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>5</td> <td>40.000</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>3</td> <td>17.500</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>5</td> <td>38.167</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre de projets soutenus	Montant total de subsides alloués (€)	2020	5	40.000	2021	3	17.500	2022	5	38.167						
Année	Nombre de projets soutenus	Montant total de subsides alloués (€)																	
2020	5	40.000																	
2021	3	17.500																	
2022	5	38.167																	

Résultats attendus pour 2024 : La cellule solidarité internationale continue à soutenir, par le biais de son appel à projets, des projets de coopération internationale visant l'égalité des femmes* et des hommes* ou luttant contre les violences basées sur le genre dans les pays du Sud.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Porter une attention particulière en matière d'inégalités de genre dans la programmation de la Quinzaine de la Solidarité Internationale.

Indicateur 1	Nombre d'activités en lien avec les inégalités de genre dans le programme annuel.
Etat d'avancement	<p>En 2018, 4 activités de la programmation de la Quinzaine de la Solidarité internationale ont abordé spécifiquement les droits des femmes*.</p> <p><i>En 2019</i>, la Quinzaine a abordé les inégalités faisant écho aux 17 objectifs de développement durable déterminés par les Etats membres des Nations unies et rassemblés dans l'Agenda 2030 : l'égalité entre les sexes (objectif 5) a été abordée de manière transversale dans diverses activités et en particulier lors d'un spectacle et 2 projections de film.</p> <p>En 2020 la programmation de la Quinzaine de la Solidarité Internationale n'a pas pu proposer d'activités spécifiquement axées sur le genre.</p>
Evaluation 2020-22	<p>En 2021, la Quinzaine de la Solidarité internationale ayant pour thématique le « Travail décent », a proposé 2 ciné-débats en collaboration avec Zo-Art, Elles Tournent et l'Association pour les Nations Unies ainsi qu'une conférence en collaboration avec la Maison de l'initiative Citoyenne abordant spécifiquement la situation et discrimination des femmes dans le monde professionnel.</p> <p>En 2022, abordant la « Globalisation » dans sa programmation, c'est avec le Lady Agri Impact Investment Hub que la cellule SI a organisé une Conférence sur les chaînes d'approvisionnement alimentaire dans la tourmente de la globalisation et le rôle des femmes dans la sécurité alimentaire.</p>

Résultats attendus pour 2024 : La programmation de la Quinzaine de la Solidarité internationale continue à inclure, dans la mesure du possible et en fonction de la thématique choisie, des activités abordant les inégalités de genre.

RESSOURCES HUMAINES

Une administration et autorité locale qui promeut l'égalité entre les femmes* et les hommes* se doit de l'appliquer au sein de sa propre structure. La politique de gestion du personnel joue un rôle majeur et peut être traduite au niveau des politiques de recrutement et promotion du personnel, de la formation, de la gestion de conflits, des mesures mises en place pour assurer le bien-être des employé·e·s et, de manière générale, à travers une culture organisationnelle inclusive qui promeut la diversité.

La Ville de Bruxelles est fière de pouvoir assurer des salaires égaux pour les femmes* et les hommes*. Depuis plusieurs années, les offres d'emploi publiées par la Ville inclues sans exception le « F/H/X » encourageant ainsi les personnes de tout genre à postuler pour chacun des postes vacants. Une écriture inclusive permet également aux candidat·e·s de se reconnaître plus facilement. Les jurys de recrutement sont toujours mixtes et une clause de non-discrimination est systématiquement reprise dans les offres d'emplois.

Plusieurs modifications ont eu lieu pour plus de flexibilité dans les congés parentaux à temps plein et à mi-temps et pour le congé pour assistance médicale afin de motiver les hommes* au sein du personnel à bénéficier de ces avantages.

Malgré ces initiatives, la Ville, en tant qu'employeur, n'échappe pas aux stéréotypes de genre présents dans notre société qui impactent les carrières et revenus des femmes*. Ainsi, plusieurs défis nous semblent importants ; veiller e.a. à une parité entre les genres dans des postes cadres en combattant le plafond de verre, promouvoir de manière égalitaire les congés de parentalité, les horaires réduits qui permettent d'atteindre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

En tant qu'employeur de près de 4000 personnes, la Ville a de plus une position privilégiée pour faire passer des messages afin de changer les mentalités en matière de stéréotypes de genre. En effet, la communication interne est un moyen essentiel pour atteindre cet objectif. La culture de l'organisation et les services qu'elle met en place pour renforcer la déconstruction de stéréotypes est néanmoins aussi importante.

OBJECTIF GENERAL 1 : LA VILLE DE BRUXELLES TEND À LA PARITÉ DE GENRE DANS TOUS SES MÉTIERS ET À TOUS LES NIVEAUX HIÉRARCHIQUES.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Augmenter progressivement le nombre d'agent·e·s dans les métiers non-traditionnels.

Indicateur 1	Nombre de femmes* dans les départements recueillant des métiers traditionnellement dit « masculins ».																														
Etat d'avancement	<p style="text-align: center;">% DE FEMMES* PAR DEPARTEMENT 2014-2020</p> <p style="text-align: center;">■ 2014 ■ 2016 ■ 2018 ■ 2020</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Département</th> <th>2014</th> <th>2016</th> <th>2018</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TRAVAUX DE VOIRIE</td> <td>6%</td> <td>7%</td> <td>7%</td> <td>7%</td> </tr> <tr> <td>URBANISME</td> <td>26%</td> <td>33%</td> <td>56%</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>DÉMOGRAPHIE</td> <td>85%</td> <td>88%</td> <td>87%</td> <td>89%</td> </tr> <tr> <td>INSTRUCTION PUBLIQUE</td> <td>72%</td> <td>68%</td> <td>66%</td> <td>66%</td> </tr> <tr> <td>RESSOURCES HUMAINES</td> <td>73%</td> <td>72%</td> <td>71%</td> <td>70%</td> </tr> </tbody> </table>	Département	2014	2016	2018	2020	TRAVAUX DE VOIRIE	6%	7%	7%	7%	URBANISME	26%	33%	56%	57%	DÉMOGRAPHIE	85%	88%	87%	89%	INSTRUCTION PUBLIQUE	72%	68%	66%	66%	RESSOURCES HUMAINES	73%	72%	71%	70%
Département	2014	2016	2018	2020																											
TRAVAUX DE VOIRIE	6%	7%	7%	7%																											
URBANISME	26%	33%	56%	57%																											
DÉMOGRAPHIE	85%	88%	87%	89%																											
INSTRUCTION PUBLIQUE	72%	68%	66%	66%																											
RESSOURCES HUMAINES	73%	72%	71%	70%																											
Evaluation 2020-22	Données indisponibles avant mi-juin 2023.																														

Résultats attendus pour 2024 : Des actions sont mises en place afin d'augmenter le nombre de femmes* dans les métiers traditionnellement occupés par des hommes* et vice versa.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Neutraliser les noms de métiers dans la gestion administrative.

Indicateur 1	Nombre de noms de métier neutralisés.
Etat d'avancement	<p>Le travail de féminisation d'intitulés de postes à la Ville remonte à 2004²². Pourtant, au moment de l'installation du nouveau programme de gestion informatique du personnel « HRa » <i>en 2008</i>, pour des raisons techniques²³, il a été impossible d'honorer cette avancé.</p> <p>En parallèle, une tendance de « neutralisation » des noms de métiers, grades, fonctions ou titres dans la langue française a entretemps pris le dessus²⁴. Le service de communication interne a donc entamé un chantier de neutralisation des métiers en 2020.</p>
Evaluation 2020-22	La révision de la liste des noms de métiers (avec une version masculine et une version féminine chacune) a été approuvée par le Collège communal. Une fois la liste approuvée par les syndicats, elle pourra être communiquée.

Résultats attendus pour 2024 : N/A . Objectif atteint.

²² 10 ans après le décret visant à féminiser les noms de métiers (Adopté le 21 juin 1993 par le Conseil de la Communauté française de **Belgique** a), l'autrice Patricia Niedzwiecki, publiait le Guide de « Féminisation de titres et fonctions du personnel de la Ville de Bruxelles » en collaboration avec l'échevinat en charge de l'égalité des chances à la Ville de Bruxelles.

²³ Le nombre de caractère étant tout simplement limité, il a été impossible d'inclure plusieurs options d'intitulé au masculin et féminin par métier et c'est le masculin qui l'a emporté.

²⁴ <http://www.academie-francaise.fr/actualites/la-feminisation-des-noms-de-metiers-fonctions-grades-ou-titres-mise-au-point-de-lacademie>

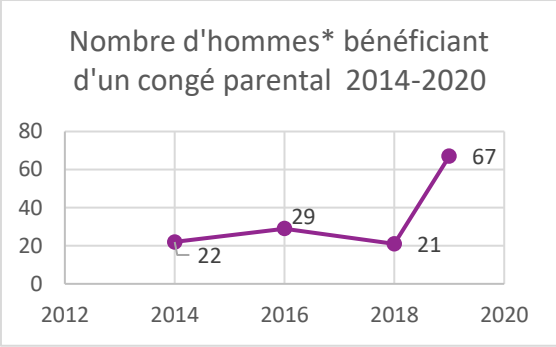
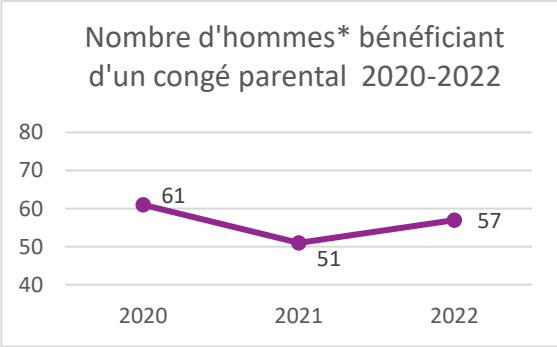
OBJECTIF SPECIFIQUE 3. Assurer l'égalité des genres aux postes d'encadrement (A4 et +).

Indicateur 1	Nombre de femmes* aux postes d'encadrement (A4 et +).																																																						
Etat d'avancement	<p>Depuis 2018, un rééquilibrage a pu être observé dans la proportion de femmes* et d'hommes* occupant des postes d'encadrement (A4 correspondant au grade de chef de service et étant la première promotion possible dans le grade A).</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grade</th> <th colspan="2">2017</th> <th colspan="2">2018</th> <th colspan="2">2019</th> <th colspan="2">2020</th> </tr> <tr> <th></th> <th>F</th> <th>H</th> <th>F</th> <th>H</th> <th>F</th> <th>H</th> <th>F</th> <th>H</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A4</td> <td>28</td> <td>32</td> <td>33</td> <td>32</td> <td>34</td> <td>28</td> <td>36</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>A5</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>A6-A11</td> <td>46</td> <td>55</td> <td>40</td> <td>56</td> <td>52</td> <td>56</td> <td>60</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td></td> <td>76</td> <td>89</td> <td>74</td> <td>93</td> <td>86</td> <td>88</td> <td>97</td> <td>102</td> </tr> </tbody> </table>	Grade	2017		2018		2019		2020			F	H	F	H	F	H	F	H	A4	28	32	33	32	34	28	36	33	A5	2	3	1	5	0	4	1	3	A6-A11	46	55	40	56	52	56	60	66		76	89	74	93	86	88	97	102
Grade	2017		2018		2019		2020																																																
	F	H	F	H	F	H	F	H																																															
A4	28	32	33	32	34	28	36	33																																															
A5	2	3	1	5	0	4	1	3																																															
A6-A11	46	55	40	56	52	56	60	66																																															
	76	89	74	93	86	88	97	102																																															
Evaluation 2020-22	<p>Fin 2022, l'ensemble des postes A4 et +, étaient occupés par 78 femmes* contre 85 hommes*. La répartition hommes*/femmes* est donc restée quasi égale depuis 2020 (49% de femmes* en 2020 contre 48% de femmes* en 2022).</p> <p>Nous n'avons pas pu obtenir de données genrées par niveau pour évaluer si les écarts plus importants persistent aux niveaux A5 et A6-A11.</p>																																																						

Résultats attendus pour 2024 : La parité entre les femmes* et les hommes* aux postes d'encadrement (A4 et+) est atteinte à tout niveau.

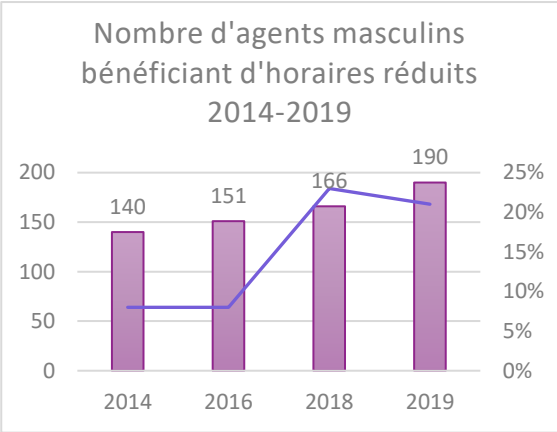
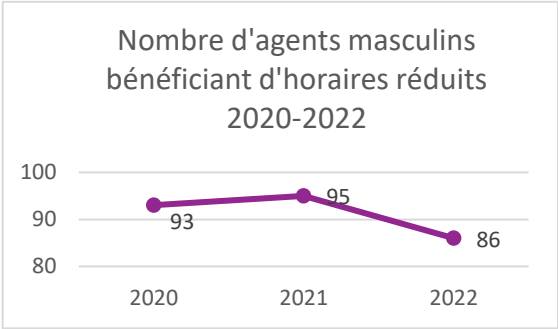
OBJECTIF GENERAL 2 : LA VILLE DE BRUXELLES MÈNE UNE POLITIQUE RH QUI VISE À DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Promouvoir le droit aux congés de parentalité auprès des agents masculins.

Indicateur 1	Nombre d'agents masculins bénéficiant d'un congé parental.										
Etat d'avancement	<p>Si le nombre d'hommes* bénéficiant d'un congé parental semblait avoir évolué positivement depuis 2018, ces derniers ne représentaient toujours que 22% des employé.e.s bénéficiant d'un congé parental à la Ville.</p>  <table border="1"> <caption>Nombre d'hommes* bénéficiant d'un congé parental 2014-2020</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>67</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre	2014	22	2016	29	2018	21	2020	67
Année	Nombre										
2014	22										
2016	29										
2018	21										
2020	67										
Evaluation 2020-22	<p>Le nombre de demandes de congé parental effectuées par des hommes* entre 2020 et 2022 a significativement chuté. La crise sanitaire COVID a probablement influencé la tendance positive observée les années précédentes.</p>  <table border="1"> <caption>Nombre d'hommes* bénéficiant d'un congé parental 2020-2022</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>57</td> </tr> </tbody> </table> <p>Une communication spécifique concernant les congés parentaux a été intégrée lors des workshops de la journée d'entrée en service afin de renforcer l'information à ce sujet.</p>	Année	Nombre	2020	61	2021	51	2022	57		
Année	Nombre										
2020	61										
2021	51										
2022	57										

Résultats attendus pour 2024 : Les informations concernant les droits d'absence liés aux personnes à charge sont rendues plus accessibles sur la page intranet « Family-friendly » et la communication à ce sujet est renforcée via la newsletter à destination du personnel en invitant particulièrement les hommes* à profiter de ces droits.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Promouvoir la réduction des horaires de travail auprès des agents masculins.

Indicateur 1	Nombre d'agents masculins bénéficiant d'horaires réduits.										
Etat d'avancement	<p>Si une légère évolution du nombre d'agents masculins bénéficiant d'horaires réduits peut être observée, ce constat n'est pas concluant en vue de l'augmentation du nombre total d'agents à la Ville et du pourcentage qu'il représente par rapport aux agentes féminines bénéficiant de ce dispositif.</p>  <table border="1"> <caption>Nombre d'agents masculins bénéficiant d'horaires réduits 2014-2019</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>140</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>151</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>166</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>190</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre	2014	140	2016	151	2018	166	2019	190
Année	Nombre										
2014	140										
2016	151										
2018	166										
2019	190										
Evaluation 2020-22	<p>Nous n'avons pas pu obtenir le nombre total des demandes tout genre confondu nu d'explications quant à la diminution du nombre de demandes faites par des hommes* entre 2019 et 2020.</p>  <table border="1"> <caption>Nombre d'agents masculins bénéficiant d'horaires réduits 2020-2022</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>93</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>95</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>86</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre	2020	93	2021	95	2022	86		
Année	Nombre										
2020	93										
2021	95										
2022	86										

Résultats attendus pour 2024 : Les informations concernant le travail à temps partiel sont rendues plus accessibles sur la page intranet « Family-friendly » et la communication à ce sujet est renforcée via la newsletter à destination du personnel en invitant particulièrement les hommes* à profiter de ces droits.

OBJECTIF GENERAL 3 : LA VILLE DE BRUXELLES SENSIBILISE SON PERSONNEL EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES INÉGALITÉS DE GENRE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. *Organiser des campagnes de sensibilisation.*

Indicateur 1	Nombre d'action par an à destination du personnel.
Etat d'avancement	<p>Chaque année, à l'occasion du 08 mars et du 25 novembre, la Ville de Bruxelles associe ou du moins sensibilise son personnel en matière de droits des femmes*, des stéréotypes et inégalités de genre et des violences faites aux femmes* par le biais de communications internes (newsletter, journal interne, intranet).</p> <p>En 2018, le personnel a été mis à contribution de la campagne contre les violences conjugales, diffusée à l'occasion du 25 novembre, à travers un appel à témoignages de victimes et témoins.</p> <p>En 2020, le personnel masculin de la Ville a été invité à participer à la création des visuels de la campagne de la SDDF. A la veille du 08 mars, des tabliers ont été distribués au personnel du Centre Administratif et occupant les locaux situés à la Place du samedi afin de soutenir la campagne.</p>
Evaluation 2020-22	<p>En vue des conditions sanitaires, aucune activité requérant la présence physique du personnel n'a été organisée en 2021 à l'occasion du 08 mars ou du 25 novembre. Des communications autour de la programmation de la SDDF et à l'occasion du 25 novembre ont néanmoins été diffusées sur l'intranet et par le biais de la newsletter interne.</p> <p>Le 25 novembre 2022, une représentation de la pièce de théâtre « Comme on brûle encore » abordant les violences à l'égard des femmes*, a été organisée pour le personnel de la Ville à l'Espace Magh. 98 inscriptions ont été enregistrées.</p>

Résultats attendus pour 2024 : Au moins une action par an à destination du personnel est développée en lien avec les actions de la cellule EDC à l'occasion du 08 mars ou du 25 novembre.

Indicateur 1	Nombre de personnes sensibilisées à la communication non-générée.
Etat d'avancement	<i>En 2017, 3 outils de communication sensible au genre ont été développés et diffusés par la cellule EDC comprenant : une note explicative sur l'écriture égalitaire, une checklist avec 10 questions d'auto-évaluation pour une communication non-sexiste et une check-list pour veiller à un choix d'illustrations non-sexistes dans la communication.</i>
Evaluation 2020-22	L'utilisation du point "médiant" est systématisé dans toute communication partant du service de communication interne.

Résultats attendus pour 2024 : Des agent·e·s de la cellule Communication interne continuent à être sensibilisé·e·s en matière de communication non-générée.

OBJECTIF SPECIFIQUE 3. *Inclure dans le catalogue de formations en ligne, des formations en matière de déconstruction de stéréotypes de genre et de lutte contre les inégalités de genre.*

Indicateur 1	Nombre de modules de formation
Indicateur 2	Nombre de personnes formées
Etat d'avancement	P/A. Nouvel objectif depuis 2020.
Evaluation 2020-22	Un module de formation concernant les stéréotypes de genre a été créé en collaboration avec la cellule EDC et insérée sur la plateforme e-learning. Ce module a pour objectif de définir le genre et les stéréotypes de genre et aborde le principe de gendermainstreaming et la communication non-générée. Fin 2022, 29 personnes avaient complété ce module.

Résultats attendus pour 2024 : Au moins une action de communication visant à renforcer la participation au module de formation sur les stéréotypes de genre est entreprise.

OBJECTIF GENERAL 4: LA VILLE DE BRUXELLES LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ET EST SENSIBLE AUX CONSÉQUENCES DE LA VIOLENCE CONJUGALE DONT PEUVENT ÊTRE VICTIMES DES MEMBRES DE SON PERSONNEL.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Monitorer le nombre de cas de harcèlement et violence sexiste rapportés au sein du personnel communal.

Indicateur 1	Nombre d'entretiens informels.																					
Indicateur 2	Nombre de déclarations d'acte de violence sexiste.																					
Etat d'avancement	<p>Le nombre de dossiers²⁵ ouverts à la cellule des aspects psychosociaux du SICPPT pour des cas de harcèlement ou violence sexiste est systématiquement recensé et analysé depuis 2014, notamment dans le cadre des rapports annuels.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Nombre d'entretiens informels</th> <th>Nombre de déclarations d'acte de violence</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>5</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>6</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>		Nombre d'entretiens informels	Nombre de déclarations d'acte de violence	2014	3	1	2015	4	5	2016	3	0	2017	5	1	2018	5	0	2019	6	1
	Nombre d'entretiens informels	Nombre de déclarations d'acte de violence																				
2014	3	1																				
2015	4	5																				
2016	3	0																				
2017	5	1																				
2018	5	0																				
2019	6	1																				
Evaluation 2020-22	<p>En 2020, 2 dossiers informels (3 entretiens menés dans le cadre de ces dossiers au total) et 1 déclaration de faits de tiers ont été enregistrés.</p> <p>En 2021, 3 dossiers informels (5 entretiens menés dans le cadre de ces dossiers au total) et aucune déclaration de faits de tiers ont été enregistrés.</p> <p>En 2022, 7 dossiers informels (19 entretiens menés dans le cadre de ces dossiers au total) et 1 déclaration de faits de tiers ont été enregistrés.</p>																					

²⁵ Cas où un membre du personnel rapporte avoir été victime de harcèlement ou violence sexiste mais sans plainte motivée ni demande d'intervention psychosociale formelle de l'employeur. Ces cas sont en général suivis de conseils, d'une intervention ou d'une conciliation avec la personne mise en cause. Pour un même dossier, plusieurs entretiens peuvent avoir lieu. Ce qui est comptabilisé, est le nombre d'entretiens. En 2017 par exemple, 5 entretiens ont eu lieu pour un seul dossier.

Résultats attendus pour 2024 :

1. Les cas de harcèlement et violence sexiste au sein du personnel communal continuent à être rapportés.
2. Une fiche thématique pour sensibiliser les employé.e.s de la Ville au harcèlement et aux violences sexistes au travail est incluse dans la rubrique « Aspects psychosociaux » sur intranet. Un lien avec la page EDC sur le site web de la Ville reprenant toutes les instances d'aide aux victimes de violence y est repris.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Former le management en matière de harcèlement et violences sexistes.

Indicateur 1	Nombre de managers formés.
Etat d'avancement	Pas d'application - Nouvel objectif depuis 2020 étant donné que la plateforme Brucity.Academy est opérationnelle depuis septembre 2021.
Evaluation 2020-22	Pas d'avancée à ce niveau depuis 2020.

Résultats attendus pour 2024 : Un module de formation à destination des managers sur le harcèlement et les violences sexistes est développé en collaboration avec la cellule égalité des chances et intégré sur la plateforme Brucity.Academy.

OBJECTIF SPECIFIQUE 3. Former les personnes de confiance en matière de harcèlement et violences sexistes.

Indicateur 1	Nombre de personnes de confiance formées.
Etat d'avancement	<i>Depuis 2019</i> , la Ville a mis en place un réseau de personnes de confiance au sein de son personnel. Lors de la formation de base, conformément au Code du Bien-être au travail, les personnes de confiance apprennent à

	conseiller et intervenir sur les situations de violence, de harcèlement et autres questions délicates. Le harcèlement sexiste et les violences sexistes n'y sont par contre pas abordés plus spécifiquement que les autres thématiques.
Evaluation 2020-22	En 2022, la Ville a souscrit la charte du réseau CEASE ²⁶ contre la violence conjugale. Cela implique notamment la formation des personnes de confiance en matière de harcèlement et violences sexistes et la mise à disposition d'un module de formation à l'ensemble du personnel qui sera intégré sur la plateforme Brucity.Academy.

Résultats attendus pour 2024 :

1. L'ensemble des personnes de confiance de la Ville sont formées en matière de harcèlement et de violences sexistes par le biais des formations dispensées gratuitement dans le cadre du projet CEASE.
2. Un module de formation, à l'instar de la formation en ligne CEASE, est intégrée dans la plateforme Brucity.Academy.

²⁶ https://www.csdbxl.be/wp-content/uploads/2019/05/CEASE_Charte_FR-Mise-en-page.pdf

INSTRUCTION PUBLIQUE

En tant que pouvoir organisateur autonome, la Ville de Bruxelles étend son action éducative aux enseignements maternel, primaire, secondaire, supérieur, de promotion sociale et artistique à horaire réduit. L'enseignement de la Ville appartient au réseau officiel subventionné et présente un caractère non confessionnel.

La Ville de Bruxelles reconnaît le rôle primordial de l'enseignement dans la construction d'une société démocratique, équitable, solidaire et respectueuse de chacun. L'école se doit de former des individu·e·s à devenir les artisan·e·s de leur propre épanouissement et d'une société juste, ouverte et harmonieuse. Pour mener à bien ce projet de société, il est primordial que l'enseignement repose sur les principes fondateurs d'une société démocratique.

En parallèle, le département de l'Instruction publique (IP) assure la gestion d'une quinzaine de bibliothèques éparpillées sur le territoire de la Ville. Un ensemble de centres de santé et services d'appui viennent compléter l'ensemble. Au total, c'est plus d'une centaine d'établissements francophones et néerlandophones qui sont gérés par le département.

L'ENSEIGNEMENT

Les jeunes, de l'âge préscolaire jusqu'à la fin de la formation professionnelle, sont un public cible crucial pour la progression vers l'égalité, la suppression des stéréotypes et la lutte contre les violences sexistes.

Il existe plusieurs études sur les stéréotypes de genre dans les écoles dont on connaît l'impact sur les trajectoires professionnelles de chacun·e ; la confiance en soi que garçons* et filles* acquièrent ou non au cours de leur scolarisation ; le respect entre les sexes ; la participation équilibrée des femmes* et des hommes* à la vie socio-économique et à la prise de décision. Ainsi, les enseignant·e·s ont un rôle essentiel à jouer dans le processus de socialisation. En effet, si les établissements scolaires, en tant qu'institutions sociales, sont influencés par les mêmes principes structurants que les institutions comme la famille ou le travail et n'échappent donc pas aux stéréotypes, ils peuvent néanmoins participer à la déconstruction de ces derniers.

A travers son réseau étendu, la Ville de Bruxelles intègre depuis de nombreuses années des activités pérennes ou ponctuelles à destination des enfants, jeunes et adultes pour lutter contre les stéréotypes et discriminations de genre. Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre du projet éducatif du département de l'IP, revu en 2014 et applicable à l'ensemble des établissements scolaires, qui définit l'égalité comme étant une des valeurs de l'enseignement de la Ville. Cette valeur a d'ailleurs été transposée en différents objectifs stratégiques dans le plan PULSAR, plan stratégique du département et outil de management et de pilotage de l'ensemble des établissements scolaires. Celui-ci est mis en œuvre au sein de chaque école qui veille à réaliser ces objectifs par l'organisation de différents projets au sein des écoles. L'ensemble des actions et initiatives de l'instruction publique sur la question de genre est diffusé de manière transparente sur le site web du département²⁷.

La Ville de Bruxelles, à travers son département Instruction publique, est également membre de la Commission « Genre et Enseignement » présidé par le Conseil des femmes* francophones et du groupe de travail « Genre et Enseignement non universitaire ». Ce groupe de travail se penche actuellement sur une charte à destination des Ecoles Supérieures Non-Universitaires (ESNU) sur le genre dans l'enseignement. L'objectif étant de formaliser l'existence de personnes relais genre et de créer des cellules de diversité et genre dans les ESNU²⁸.

Par ailleurs, élément symbolique, mais pas seulement, plusieurs des établissements scolaires de la Ville portent le patronyme de femmes* belges ou ayant vécu en Belgique :

²⁷ <https://instructionpublique.bruxelles.be/fr/projets/des-actions-et-des-initiatives-sur-la-question-du-genre>

²⁸ Une journée d'étude sur le sujet sera organisée en mars 2021.

- ✓ *Le lycée Henriette Dachsbeck* qui œuvra avec *Isabelle Gatti de Gamond* à l'élaboration de l'enseignement féminin.
- ✓ *L'athénée Marguerite Yourcenar*, première femme* élue à l'Académie française le 6 mars 1980.
- ✓ *L'école Agnès Varda* dont l'ensemble de m'ouvre cinématographique a été récompensée en 2002 par le prix René-Clair de l'Académie française.
- ✓ *L'institut Jeanne Toussaint*, directrice de la joaillerie chez Louis Cartier en 1933, amie de Gabrielle Chanel, qui a féminisé la mode des années 30.
- ✓ *L'institut Marguerite Massart*, première femme* ingénieure de Belgique, diplômée de l'ULB qui après avoir travaillé avec son mari fonde sa propre entreprise, la fonderie Cupro, qu'elle dirigera avec succès.
- ✓ *La Bibliothèque pédagogique et d'animation Elisabeth Carter*, directrice de l'Ecole moyenne de la Ville de Bruxelles en 1908. Introduisit la méthode Decroly.

OBJECTIF GENERAL 1 : LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES ET LES CENTRES PMS DE LA VILLE DE BRUXELLES LUTTENT CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES DISCRIMINATIONS DE GENRE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Organiser des activités diverses à destination des élèves des écoles de la Ville afin de déconstruire les stéréotypes et lutter contre les discriminations de genre.

Indicateur 1	Nombre d'initiatives.
Indicateur 2	Nombre d'écoles participantes.
Indicateur 3	Nombre d'élèves impacté-e-s.
Etat d'avancement	Bien avant la mise en place du premier plan d'action pour l'égalité entre les femmes* et les hommes*, les écoles de la Ville organisaient déjà de nombreuses activités (représentations théâtrales, visites d'exposition, ateliers philo, ciné-débat, ateliers sport, etc.) pour sensibiliser leurs élèves aux inégalités et stéréotypes de genre (voir précédentes versions des plans d'action pour plus de détails). Jusque 2020, nous ne possédions pas de chiffres précis sur le nombre d'établissements, classes et élèves participants.
Evaluation 2020-22	<p>En 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 2 journées de Sport Expérience Day : 269 élèves du troisième degré de l'enseignement secondaire francophone de la Ville, dans 9 établissements différents, ont pu s'essayer par classe et en mixité à la pratique d'activités sportives souvent à tort associées à un genre et débattre ensuite à ce sujet dans le cadre d'un atelier de philosophie. En Mai 2021, une phase pilote de Mixed Sport Break a été lancée à l'Athénée Robert Catteau. Il s'agit d'une activité parascolaire gratuite et mixte pour lutter, e.a., contre les stéréotypes de genre. ✓ 1 Ciné-débat « #SalePute » : Plus de 200 élèves de 5-6e de l'ARBA et étudiant-e-s de la HEFF – Catégorie pédagogique ont participé au débat à partir du documentaire qui met en évidence les insultes dont font spécifiquement l'objet les femmes* actives dans les médias et réseaux sociaux. En amont, une rencontre avec Laurence Rosier (ULB), auteure d'un ouvrage sur l'insulte

	<p>sexiste et interviewée dans le documentaire a eu lieu pour préparer l'exploitation en classe.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 3 projections suivies d'ateliers thématiques ont eu lieu sur l'éducation aux médias avec l'asbl Elles Tournent, les droits humains avec Amnesty International, une réflexion sur l'insulte vécue avec Laurence Rosier: 10 classes y ont participé. <p>En 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposition « Witches/Sorcières » : Une version itinérante de l'exposition a été créée spécifiquement à destination des établissements scolaires et bibliothèques de la Ville pour l'année scolaire 2022-2023. ✓ Mixed sport break : 4 établissements ont participé au concept sur des périodes variables de 15 jours à 3 mois. ✓ "Sport expérience, c'est quoi ton genre de sport ?" : 176 élèves du troisième degré de l'enseignement secondaire francophone de la Ville, dans 8 établissements différents ont pu s'essayer par classe et en mixité à la pratique d'activités sportives souvent à tort associées à un genre et débattre ensuite à ce sujet dans le cadre d'un atelier de philosophie. ✓ Projet de lutte contre la précarité menstruelle : 6 établissements scolaires d'enseignement secondaire francophones et néerlandophones se sont inscrits dans la 1^{ère} phase du projet qui a consisté à mettre 20.384 protections hygiéniques à disposition de 492 jeunes filles* de l'enseignement secondaire francophone et 4.704 protections hygiéniques à disposition de 124 jeunes filles* de l'enseignement secondaire néerlandophone. <p>Depuis la rentrée 2022, la Haute École Francisco Ferrer propose également à ses élèves des protections périodiques gratuites.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mixité dans le sport pour l'enseignement secondaire : Depuis la rentrée 2022-2023, l'Athénée Robert Cateau, l'Athénée Buls Cateau, l'Athénée Marguerite Yourcenar, le Lycée Émile Jacquemin, et l'Athénée Adolphe Max, donnent des cours de sport mixtes, dès la première année. ✓ Pièce de théâtre « Nous sommes les petites-filles* des sorcières que vous n'avez pas pu brûler » : Environ 300 élèves de 4^e, 5^e et 6^e secondaires y ont participé.
--	---

	✓ Projet sur les STEMs dans l'enseignement fondamental et réalisation d'une bibliographie.
--	--

Résultats attendus pour 2024 : Les initiatives à destination des élèves, afin de déconstruire les stéréotypes et de lutter contre les discriminations de genre, sont poursuivies dans l'ensemble des établissements scolaires de la Ville.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Organiser des activités diverses dans les écoles de la Ville afin d'éduquer les élèves à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS).

Indicateur 1	Nombre d'animations EVRAS.
Indicateur 2	Nombre d'écoles participantes.
Indicateur 3	Nombre d'élèves impacté-e-s.
Etat d'avancement	<p>Tous les deux ans, le service de Promotion de la Santé à l'École (SPSE) en partenariat avec la bibliothèque de Laeken et O'Yes ASBL, invitent quelques 500 jeunes des écoles secondaires de la Ville de Bruxelles à un parcours de prévention et d'information autour de l'EVRAS. Des professionnel-le-s de la santé (PSE, plannings familiaux et O'Yes ASBL) animent des ateliers pédagogiques permettant d'aborder avec les étudiant-e-s des valeurs comme le respect de soi et des autres dans la relation, la tolérance et l'accueil des différences comme source d'enrichissement, ainsi que la promotion des comportements permettant de réduire la transmission des IST (infections sexuellement transmises). Les objectifs essentiels de cette semaine EVRAS, étaient d'encourager et d'impliquer les jeunes à devenir acteur-ice-s de leur santé et de leur bien-être mais aussi de les informer de façon adaptée sur les questions des relations affectives et sexuelles ainsi que sur les acteurs de référence dans ce domaine.</p> <p>Depuis 5 ans, le service de Promotion de la Santé à l'École (SPSE) propose une semaine de sensibilisation aux IST et, plus largement à l'EVRAS, aux étudiant-e-s et aux enseignant-e-s de la Haute École Francisco Ferrer. Ce projet a été mis sur pied à la suite, d'une part, du constat</p>

	<p>du manque de connaissances des jeunes, observé lors des visites médicales, concernant les IST et la contraception. D'autre part, les enseignant·e·s de la catégorie Paramédicale ont mis en évidence le manque de connaissances et les fausses croyances des étudiant·e·s de 3^e année « Soins infirmiers et Sage- Femmes ». À la suite de ces constats, un partenariat avec l'asbl O'YES proposant un projet de sensibilisation par les pairs a été mis en place. Celui-ci consiste à organiser deux jours de formations à destination des étudiant·e·s de 3^e année soins de santé, afin de les informer au sujet de la contraception, des IST, etc. L'originalité du projet est qu'ensuite ces mêmes étudiant·e·s vont sensibiliser leurs condisciples des différentes catégories de la HEFF (principalement 1^{er} baccalauréat) à travers un parcours ludique. Lors de ce parcours, d'autres structures associatives sont également présentes afin d'informer les étudiant·e·s sur la durée (planning familial, Alter Viso, Modus Vivendi, etc.).</p>
<p>Evaluation 2020-22</p>	<p>En raison du contexte COVID, plusieurs animations prévues sur 2020-2021 ont dû être annulées.</p> <p>En 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La semaine EVRAS HEFF fut réduite à deux journées complètes d'activités en webinaire. Seuls les étudiant·e·s de 3^e BSIRG / 3^e SF ont été formé·e·s. Les étudiant·e·s n'ont pas eu l'occasion d'animer, car tout s'est réalisé en distanciel en raison de la crise sanitaire. ✓ Une semaine EVRAS a eu lieu en février 2022. 552 élèves de 5 établissements scolaires de la Ville y ont participé²⁹. <p>En 2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Une semaine EVRAS a été organisée à la bibliothèque de Laeken touchant ainsi 500 élèves des 4^{ième} et 5^{ième} années de l'enseignement secondaire qui ont participé à l'action « Adopte la préservattitude ! » comprenant un parcours ludique de prévention et d'information animé par l'asbl O'YES.

Résultats attendus pour 2024 : Le nombre d'animations EVRAS dans les écoles de la Ville est, au minimum, maintenu et ce à tous les niveaux d'enseignement.

²⁹ Académie des Beaux-arts (ACA) : 50 élèves ; Lycée Henriette Dachsbeck (LHD) : 102 élèves ; Institut Demot Couvreur (Demot) : 135 élèves ; Athénée Robert Catteau (ARC) : 162 élèves ; Athénée Emile Bockstael (AEB) : 103 élèves.

OBECTIF SPECIFIQUE 3. Sensibiliser et former les (futur·e·s) enseignant·e·s sur la question de genre.

Indicateur 1	Nombre de (futur·e·s) enseignant·e·s formé·e·s.
Etat d'avancement	<p>Le catalogue de formations du CPEONS³⁰ à destination des enseignant·e·s des écoles de la Ville, inclue une série de formations sur le genre. Les formations « <i>Sexe, genre et orientation sexuelle : comprendre pour dépasser les stéréotypes et les clichés</i> » et « <i>Égalité des genres : filles* - garçons*, quand l'école permet à chacun de choisir son propre chemin</i> » ont été dispensées depuis 2017.</p> <p>Chaque année, la formation en faveur de l'égalité de genre dans l'enseignement par les CEMEA (Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active) est également proposé aux enseignant·e·s de la Ville.</p> <p>Depuis 2014, un cours sur l' « <i>Approche théorique à la diversité culturelle et à la dimension du genre</i> » est intégré dans le programme de formation des futur·e·s enseignant·e·s de la Catégorie Pédagogique à la Haute Ecole Francisco Ferrer (HEFF).</p> <p>Des journées d'études, colloques, visites d'expositions et formations à destination des directions d'écoles sont régulièrement organisés (voir précédents plans d'action pour plus de détails sur la période 2014-2020).</p>
Evaluation 2020-22	<p>En raison de la crise sanitaire une série d'actions prévues dans les écoles de la Ville de Bruxelles ont dû être annulées pour la période évaluée entre juillet 2020 et juin 2022.</p> <p>Depuis 2020, toutes les écoles secondaires de la Ville disposent d'une mallette 'Inégalités' produite par le CNCD. Celle-ci est destinée aux enseignant·e·s et permet d'aborder les inégalités mondiales avec les jeunes de 15 ans et plus. L'objectif est de déconstruire avec les élèves les mécanismes qui créent ou renforcent les inégalités mondiales, dont les inégalités de genre, et d'en comprendre les effets et leurs interdépendances.</p> <p>Le 25 mars 2021, La Haute École Francisco Ferrer de la Ville de Bruxelles et le réseau Genre & ESNU et l'ASBL Sophia ont organisé une rencontre virtuelle, sur le thème 'ESNU en tous genres : questions de genre dans l'Enseignement</p>

³⁰ Conseil des Pouvoirs Organisateurs de l'Enseignement Officiel Neutre Subventionné.

	<p>supérieur non universitaire'. Les interventions ont été filmées et restent disponibles pour les personnes inscrites à la journée d'étude.</p> <p>Chaque établissement d'enseignement secondaire, a reçu en 2021 un exemplaire de la bande dessinée « les Découvreuses – 20 destins de femmes pour la science » de Marie Moinard & Christelle Pécout. L'ouvrage présente l'aventure exceptionnelle de 20 femmes qui ont permis à l'humanité de réaliser des bonds en avant dans les disciplines scientifiques les plus variées : Physique, Chimie, Télécommunications, Biologie, Exploration de l'espace... Il est accompagné d'un Genially réalisé par Touria Lamkami, membre de l'équipe d'inspection, centré sur la thématique et directement exploitable en classe.</p> <p>Toujours en 2021, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes*, le Département de l'Instruction publique a organisé plusieurs actions à destination des équipes éducatives de la Ville de Bruxelles en collaboration avec des associations et expert·e·s dans le domaine : 1 table ronde digitale sur le harcèlement sexiste en ligne et 2 séances d'informations dispensées par SOS Viol ont ainsi été organisés.</p> <p>En 2022, des enseignant·e·s d'éducation physique ont participé à une formation sur la mixité dans le sport alliant échange de bonnes pratiques et découverte de deux nouveaux sports en milieu scolaire: le Tchoukball et le Spike Ball.</p> <p>Une autre formation à destination des enseignant·e·s a porté sur la question : « comment initier la réflexion sur la mixité avec les élèves ? »</p> <p>Le Département Pédagogique de la Haute École Francisco Ferrer de la Ville de Bruxelles a organisé une journée de réflexion et de sensibilisation aux violences faites aux femmes*, le vendredi 25 novembre 2022.</p>
--	---

Résultats attendus pour 2024:

1. Les futures enseignant·e·s, formé·e·s dans les structures de la Ville, sont systématiquement sensibilisé·e·s et formé·e·s dans le cadre de leurs études aux questions de genre.
2. Chaque année, au moins une formation ou initiative de sensibilisation à destination des enseignant·e·s des écoles primaires et secondaires de la Ville, est organisée sur les questions de genre.

OBJECTIF SPECIFIQUE 4. Développer un dispositif de protection contre les mutilations génitales féminines (MGF) dans les écoles.

Indicateur 1	Nombre d'écoles mettant la procédure en place.
Indicateur 2	Nombre de cas rapportés.
Etat d'avancement	<p>La Ville, grâce à son PSE, possède actuellement une stratégie en faveur de la protection contre les MGF:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Chaque fois qu'une nouvelle petite fille* originaire des pays à risque passe un bilan de santé, un document peut être joint par le médecin scolaire, recommandant la prudence en cas de voyage au pays d'origine et offrant les documents utiles pour revendiquer la non-mutilation auprès de la famille qui y serait favorable. o Les directions d'école sont averties de la problématique et sont encouragées à contacter l'infirmière ou le médecin scolaire en cas de comportement suspect aux toilettes et de départ en vacances suspect (ex : les frères ne partent pas...). o Dans la mesure des disponibilités des équipes, le/la médecin et/ou l'infirmière demande un rendez-vous aux familles qui confirment partir avec leurs filles*, les documents sont signés et un rendez-vous au GAMS est proposé. o En cas de suspicion de risque de MGF, un signalement est effectué au Service d'aide à la Jeunesse (SAJ).
Evaluation 2020-22	Aucune info disponible pour la période évaluée.

Résultats attendus pour 2024 : La procédure en vigueur pour détecter et réagir aux risques de MGF reste d'application et un monitoring annuel des cas est maintenu.

LES BIBLIOTHEQUES

Le réseau des bibliothèques publiques de la Ville de Bruxelles propose un ensemble d'activités et de services au sein d'une vingtaine d'établissements éparpillés sur le territoire de la Ville.

Ces structures sont des espaces ouverts à tous, riches en découvertes et en rencontres. Les bibliothèques sont aussi des lieux d'animation culturelle où se déroulent des conférences, des expositions, des colloques, des ateliers de lecture et d'écriture, des rencontres littéraires, des spectacles de contes, etc.

Le vecteur de stéréotypes vers la jeunesse le plus important est la littérature. Les bibliothèques peuvent donc jouer un rôle important de déconstruction en mettant à disposition du public, des ouvrages non stéréotypés. De plus, les animations scolaires, ateliers créatifs, et autres, peuvent également être des moments de sensibilisation sur la question de genre.

OBJECTIF GENERAL 1: LES BIBLIOTHÈQUES DE LA VILLE DE BRUXELLES LUTTENT CONTRE LES STÉRÉOTYPES DE GENRE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Organiser des activités diverses dans les bibliothèques de la Ville, à destination des élèves des écoles de la Ville et du grand public afin de déconstruire les stéréotypes et lutter contre les discriminations de genre.

Indicateur 1	Nombre d'activités.
Indicateur 2	Nombre de personnes impactées.
Etat d'avancement	<p>Les bibliothèques de la Ville de Bruxelles adhèrent au projet « <i>Rose ou bleu. Seulement si je veux</i> »³¹. Cette exposition destinée aux enfants âgés de 3 à 8 ans en groupe ou en famille, réalisée par Latitude Junior et en collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, invite les enfants à travers un parcours ludique et interactif à découvrir des livres en déjouant les stéréotypes de genre. Pour les adultes, l'exposition adresse la question du genre dans les ouvrages pour enfants en poussant la réflexion sur les messages reçus dans ces derniers.</p> <p>Entre 2014 et 2020, 10 conférences abordent les questions de genre ont été organisées à destination des publics des bibliothèques et des équipes éducatives des écoles de la Ville. D'autres activités telles que des expositions et sélections de livre ont été organisées (voir précédentes versions du plan d'action pour plus de détails).</p>
Evaluation 2020-22	<p>En raison de la crise sanitaire une série d'actions prévues dans les bibliothèques de la Ville de Bruxelles ont dû être annulées principalement en 2020 et 2021.</p> <p>En 2022, deux actions ont pu finalement être réalisées :</p> <p>✓ En mars 2022, l'exposition « Femmes d'Afrique », a été organisée en écho à la Journée internationale des droits des femmes*. Cette exposition dresse le portrait d'une trentaine de figures féminines qui ont marqué, l'histoire du continent. Accessible aux heures d'ouverture de la bibliothèque de Laeken, l'exposition était ouverte au public de la bibliothèque ainsi qu'aux directions, au</p>

³¹ Anciennement le projet « Bibliothèques en tous genre ».

	<p>personnel enseignant et aux élèves de l'enseignement secondaire.</p> <p>✓ En février 2022, un focus particulier a été mis dans les bibliothèques de la Ville sur la Journée internationale des femmes* et des filles* de sciences grâce à une sélection de livres jeunesse.</p> <p>Depuis 2022, le catalogue Lirtuel a été mis à disposition des membres des bibliothèques de la Ville³². Lirtuel donne la parole aux autrices par le biais d'écrits engagés, d'analyses pertinentes, de récits personnels, etc. pour porter plus haut la voix des femmes.</p>
--	--

Résultats attendus pour 2024 : Chaque année, au moins deux bibliothèques de la Ville accueillent une exposition ou conférence sur les questions de genre à destination des écoles et/ou du grand public.

³² <https://bibliotheques.bruxelles.be/numerique/lirtuel>

En tant que principal opérateur immobilier de la Ville, la Régie entend agir sur le marché immobilier avec un rôle spécifique, distinct des opérateurs de logements sociaux. Son action est principalement axée sur le logement moyen tout en ayant une approche de régulateur par rapport au marché privé.

32% des ménages avec enfants en Région bruxelloise sont des familles monoparentales, soit environ 65 000 familles³³. Ce type de ménages est particulièrement vulnérable et risque plus facilement de faire face à des conditions de logement précaires. Sachant que 86% des familles monoparentales à Bruxelles sont à charge d'une femme* et que ces dernières accumulent les discriminations sur le marché du travail et au niveau du réseau social, la question du logement devient d'autant plus centrale.

Les victimes de violences intra-familiale sont, en grandes majorité, des femmes*. Même quand elles réussissent à échapper à ce contexte, elles restent particulièrement vulnérable et risquent plus facilement de faire face à des conditions de logement précaires. Plusieurs maisons d'accueil, refuges et centres à destination de victimes de violences et, plus particulièrement, de victimes de violences conjugales, existent sur le territoire de la Ville de Bruxelles et dans la Région Bruxelles-Capitale. Ceux-ci sont renseignés depuis plusieurs années sur le site web de la Ville³⁴. Malheureusement, le nombre d'hébergement d'urgence est insuffisant pour répondre aux demandes, particulièrement en période de crise. Durant la crise COVID-19 de 2020-2021, une Task force "Violence conjugale et confinement" a été mise en place pour travailler conjointement en Fédération Wallonie-Bruxelles, Région wallonne et Région de Bruxelles-Capitale ayant notamment pour objectif de renforcer le nombre de places d'accueil disponibles. La région Bruxelloise a donc mis à disposition 50 chambres d'hôtel, en cas de saturation du réseau des maisons d'accueil ou des refuges, pour les femmes* victimes de violence, avec ou sans enfant, avec un accompagnement psychosocial adéquat.

³³ <http://ibsa.brussels/themes/population/menages>

³⁴ <https://www.bruxelles.be/lieux-daccueil-pour-les-victimes-de-violences>

OBJECTIF GENERAL 1: LA VILLE DE BRUXELLES FACILITE L'ACCÈS AU LOGEMENT POUR LES FAMILLES MONOPARENTALES.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Adapter le règlement d'attribution des logements de la Régie foncière afin de prioriser les familles monoparentales dans la liste d'attente.

Indicateur 1	Réalisation d'une étude.
Etat d'avancement	Outre la condition de revenu, le règlement d'attribution des logements à la Régie foncière de la Ville, prévoit un critère d'ancienneté selon la date d'inscription dans ses registres. Toutes choses étant égales par ailleurs (loyer ne dépassant pas 40% des revenus et composition de ménage par rapport au nombre de chambres dans le logement) la priorité était jusqu'en 2020 donnée aux premiers ménages inscrits.
Evaluation 2020-22	À ce jour aucune priorité n'a été mise en place pour les famille monoparentales. En effet, il est difficile de garantir la monoparentalité effective du ménage au moment de l'attribution du logement ainsi que lors de l'occupation.

Résultats attendus pour 2024 : La régie mène une étude pour confronter la réalité régionale et communale en matière de familles monoparentales. Les résultats de l'étude connu, elle évalue la pertinence d'agir en faveur de ces familles en les priorisant dans la procédure d'attribution.

OBJECTIF GENERAL 2 : LA VILLE DE BRUXELLES APPUIE L'HÉBERGEMENT D'URGENCE DE FEMMES* VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Mettre à disposition un logement de la régie foncière à destination de femmes victimes de violences conjugales pour des hébergements d'urgence.*

Indicateur 1	Nombre de centres d'accueil partenaires.
Etat d'avancement	Nouveau objectif identifié en 2020. Aucune initiative à ce sujet au paravent.
Evaluation 2020-22	A ce jour, aucun partenariat n'a encore pu être établi. Dans le cadre du projet MAYA (voir Chapitre Police – Objectif général 2, objectif spécifique 5), l'identification de dispositifs d'hébergement a été réitérée. L'étude sera dans un premier temps menée par le CPAS de la Ville mais engagera potentiellement la Régie foncière. Cette dernière pourra en tout cas bénéficier du réseau de partenaires (cfr. Coalition of the willing) mis en place dans le cadre du projet.

Résultats attendus pour 2024 : Mise en place d'une collaboration avec au moins un centre d'accueil pour femmes* victimes de violences conjugales afin d'offrir des dispositifs d'hébergement supplémentaire pour le public cible .

OBJECTIF GENERAL 3 : LA VILLE DE BRUXELLES FAVORISE L'ACCESSIBILITE DES ETABLISSEMENTS HORECA AUX JEUNES PARENTS.

☆ **OBJECTIF SPECIFIQUE 1.** *Soutenir les établissements Horeca sur le territoire de la Ville pour rendre leurs infrastructures plus inclusives et accessibles pour les personnes qui allaitent.*

Indicateur 1	Nombre d'établissements Horeca s'inscrivant au projet « Breastplaces ».
Etat d'avancement	Nouvelles objectifs qui ont vu le jour dans le courant de l'année 2021. Aucune initiative à ce sujet au paravent.
Evaluation 2020-22	<p>Le projet « Breast Places », créé par la société de technologie féminine Elvie, s'adresse à tous les jeunes parents qui se déplacent et souhaitent trouver rapidement en ligne un endroit où nourrir leur enfant ou qui ont simplement besoin d'un endroit tranquille pour tirer le lait, sans crainte ni jugement. Il suffit d'apposer un autocollant sur la porte ou la fenêtre pour que les personnes qui allaitent sachent dans quel établissement horeca elles peuvent faire une pause. En plus d'être repérables en rue, tous les établissements participants sont indiqués en ligne, sur la carte Breast Places³⁵.</p> <p>Sur le territoire de la Région Bruxelles Capitale, le projet est porté par l'association de sage-femmes*, sage-hommes* et infirmier·e·s, « Wheel of Care » qui s'assure qu'un minimum de confort est proposé avant d'inclure un nouvel établissement sur la carte virtuelle.</p> <p>La Ville de Bruxelles s'est associée au projet en 2021 et a, de manière symbolique, apposé le premier label « All boobs welcome here » dans un des établissements adhérents sur le territoire, pour lancer la campagne de communication.</p>

³⁵ <https://www.elvie.com/fr-be/breastplaces>



Fin 2022, 23 établissements sur le territoire de la Ville étaient reprises sur la carte virtuelle « Breast Places ».

Résultats attendus pour 2024 : Développement d'une action de communication pour faire adhérer de nouveaux établissements Horeca au projet Breastfeeding Friendly locations.

CULTURE, JEUNESSE & SPORT

Le Département Culture, Jeunesse & Sports se caractérise par la diversité et la complémentarité de ses services, tous orientés vers l'accueil du public.

Leurs activités visent à l'épanouissement intellectuel, culturel et artistique, social et physique des citoyen-ne-s de la Ville de Bruxelles.

CULTURE

Pendant des siècles, les femmes* ont particulièrement été marginalisées dans la vie culturelle. Elles se heurtent à de nombreux obstacles pour accéder, contribuer et participer de façon égale au théâtre, au cinéma, aux arts, à la musique et au patrimoine. Ceci les empêche de développer leur plein potentiel et entrave le développement durable social et inclusif.

Le rapport de l'UNESCO sur l'égalité des genres, le patrimoine et la créativité³⁶, démontre la nécessité d'approfondir le débat, la recherche et la sensibilisation pour l'égalité des droits, les responsabilités et opportunités pour les femmes* et les hommes*, filles* et garçons* dans le domaine du patrimoine et de la créativité. Le rapport identifie des symptômes familiers à d'autres domaines de la vie socio-économique : présence limitée des femmes* aux postes de décision ; discrimination pour certains domaines d'activités ; opportunités restreintes de formation continue, de renforcement des capacités et de développement de réseaux ; partage inégal des tâches de soins non rémunérées, mauvaises conditions de travail (temps partiel, travail contractuel ou informel, etc.) ainsi que des stéréotypes de genres et idées arrêtées sur les rôles culturellement appropriés des hommes* et femmes*, pas nécessairement fondés sur le consentement des personnes concernées (Bokova, 2014)³⁷.

La Ville dispose et abrite sur son territoire de nombreux musées et centres d'art ; des salles de théâtre, de danse, de musique, de cinéma et des centres culturels de proximité. Elle accueille toute une série de festivals et événements culturels et hérite d'un folklore encore très vivant. Cette implication large et variée dans le domaine culturel offre donc un éventail de possibilités aux instances de la Ville pour promouvoir les femmes* et leurs œuvres auprès des citoyen-ne-s et nombreux-ses artistes et acteur·ice-s dans le secteur.

³⁶ https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230304_fre

³⁷ Bokova, I.G. Egalité des genres, patrimoine et créativité. UNESCO. Director-General, 2014. p163.

OBJECTIF GENERAL 1 : LA VILLE DE BRUXELLES RENFORCE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES* ET DE LEURS ŒUVRES DANS LA CULTURE AU NIVEAU DE SES INFRASTRUCTURES ET DES RÉSEAUX CULTURELS.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. *Développer une charte, élaborée principalement avec les lieux culturels soutenus structurellement par la Ville (hors musées), ayant pour objectif d'engager les lieux culturels à développer différents axes de bonnes pratiques autour des questions liées aux femmes*.*

Indicateur 1	Nombre d'établissements signataires.
Indicateur 2	Nombre d'acteurs culturels formés en matière de genre.
Etat d'avancement	Pas applicable. Nouvel objectif fixé en 2020.
Evaluation 2020-22	<p>La Charte Égalité des Genres a été coconstruite entre la structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité (STRIGES) à l'ULB et des lieux culturels dans le courant de l'année 2022.</p> <p>Cette charte s'articule autour de 5 axes thématiques : le recrutement, les conditions de travail, la programmation, le budget et la communication.</p> <p>En tant que signataires de la charte, les lieux participants se sont engagés à travailler activement sur un ou plusieurs leviers d'actions concrètes dans le courant de l'année 2023. Pour se faire, la charte propose un cahier d'outils de bonnes pratiques rédigé par l'ULB.</p> <p>La charte a été signée par l'ensemble des lieux 1eres couronnes le 23.01.23³⁸. La signature s'est accompagnée d'une rencontre en intelligence collective afin d'amener les lieux à présenter leurs besoins pour réaliser les objectifs de la charte³⁹.</p>

Résultats attendus pour 2024 : Les acteurs culturels sont formés par la Ville autour des questions de genre et de communication inclusive afin de concrétiser leurs engagement en tant que signataire de la charte.

³⁸ La Bellone, Les Brigittines, Le Théâtre des Riches-Claire, La Montagne Magique, La Maison de la création, Le Centre Culturel Bruegel, Musée de la Ville de Bruxelles, Musée des Égouts, GardeRobe MannekenPis, Musée Mode & Dentelle, La CENTRALE for contemporary art, KVS, Design Museum Brussels, Le Théâtre du Parc.

³⁹ https://www.bruxelles.be/sites/default/files/bxl/CP-CHARTRE_EGALITE_GENRES_V2.pdf

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Viser la parité de genre au niveau des expositions d'artistes dans les lieux culturels principaux de la Ville.

Indicateur 1	Nombre d'expositions d'artistes femmes* à la CENTRALE.																
Etat d'avancement	<p style="text-align: center;">Nombre d'expositions d'artistes femmes* à la CENTRALE en 2018-2020</p> <table border="1"> <caption>Data for stacked bar chart: Nombre d'expositions d'artistes femmes* à la CENTRALE en 2018-2020</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Artistes Femmes</th> <th>Artistes Hommes</th> <th>Expo Mixte</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018</td> <td>6</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Artistes Femmes	Artistes Hommes	Expo Mixte	2018	6	3	2	2019	5	5	0	2020	2	3	0
Année	Artistes Femmes	Artistes Hommes	Expo Mixte														
2018	6	3	2														
2019	5	5	0														
2020	2	3	0														
Evaluation 2020-22	<p>Sur la période 2021-2022, 9 Expos d'artistes femmes contre 8 Expos d'artistes hommes et 7 Expos d'artistes mixtes ont été accueilli dans le hall de la CENTRALE.</p> <p style="text-align: center;">Nombre d'expositions d'artistes femmes* vs hommes* au CENTRALE Hall sur 2020-2021</p> <table border="1"> <caption>Data for 3D pie chart: Nombre d'expositions d'artistes femmes* vs hommes* au CENTRALE Hall sur 2020-2021</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Expos artistes femmes*</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Expos artistes mixtes</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Expos artistes hommes*</td> <td>8</td> </tr> </tbody> </table> <p>57 artistes femmes* contre 50 artistes hommes* ont pu exposer leurs œuvres dans le lab, le box, la vitrine ou extramuros de la CENTRALE.</p>	Catégorie	Nombre	Expos artistes femmes*	9	Expos artistes mixtes	7	Expos artistes hommes*	8								
Catégorie	Nombre																
Expos artistes femmes*	9																
Expos artistes mixtes	7																
Expos artistes hommes*	8																

Résultats attendus pour 2024:

1. La parité entre femmes* et hommes* artistes exposant leurs œuvres dans les centres d'art de la Ville est maintenue ou atteinte.
2. Des outils sont créés pour comptabiliser et ainsi veiller à une meilleure parité de genre au sein des emplois artistiques de courtes durées dans les lieux culturels.

OBJECTIF SPECIFIQUE 3. Sensibiliser les citoyen·ne·s aux inégalités entre les femmes* et les hommes* à travers de la culture.

Indicateur 1	Nombre d'évènements culturels organisés par la Ville visant à sensibiliser le public aux inégalités de genre.
Indicateur 2	Nombre de personnes touchées.
Etat d'avancement	<p>Entre 2017 et 2019, l'évènement annuel « Nuitblanche » ayant pour vocation de faire découvrir l'art dans la Ville à un public large, a accueilli plusieurs installations abordant les questions de genre.</p> <p>En 2020, à l'occasion de la Semaine des Droits des Femmes*, le Manneken Pis, symbole du folklore Bruxellois a été associé à la campagne de communication pour véhiculer le message clé de l'édition cette année-là.</p>
Evaluation 2020-22	<p>En mai 2022, une première conférence dans la série des « conférences cultur'elles » a été organisée en invitant l'écrivaine Amélie Nothomb. Cette série de conférences a pour objectif de visibiliser les femmes* dans la culture.</p> <p>La Ville de Bruxelles a organisé en septembre 2022, une première édition du FAME festival⁴⁰, festival d'arts de la scène pluridisciplinaire qui se veut pérenne et a vocation à faire découvrir de nouveaux imaginaires, plus inclusifs et plus justes, via le travail artistique et les réflexions des femmes* et des minorités de genre.</p> <p>Toujours en septembre 2022, le Musée de la Ville de Bruxelles – Maison du Roi (Espace Parenthèse) a accueilli</p>

⁴⁰ <https://famefestival.be/fr/festival/>

	<p>pour une période de 5,5 mois l'exposition « Place aux artistes femmes » qui a eu pour vocation de se détacher de la représentation de la femme* comme simple modèle pour se concentrer sur les femmes* créatrices.</p> <p>En octobre 2022 a eu lieu également la première édition de « Art+people » qui remplace désormais l'évènement nuitblanche dont la dernière édition a eu lieu en 2019. Au programme, un projet visait explicitement à sensibiliser le public aux inégalités de genre⁴¹. 3 autres projets misait sur la mixité de genre pour déconstruire les stéréotypes dans le sport et la culture⁴².</p> <p>En novembre 2022 s'est tenu l'évènement « Who's that Girlz ». Cet événement a proposé un line up entièrement féminin, l'objectif étant de mettre en lumière des femmes* issues de la diversité, métissées et reflet d'un Bruxelles cosmopolite, inter et multiculturel.</p>
--	---

Résultats attendus pour 2024 : Des événements culturels abordant les inégalités de genre ou promouvant la place des femmes* dans la culture, sont organisés par la Ville.

OBJECTIF SPECIFIQUE 4. Assurer une représentation équilibrée des artistes féminines et masculines dans l'espace public de la Ville.

Indicateur 1	Nombre d'œuvre d'artistes féminines dans l'espace public.
Etat d'avancement	En 2020, le PARCOURS street-art de la Ville de Bruxelles comptait 8 fresques réalisées par des femmes* sur 115 fresques au total. Quatre fresques réalisées par des femmes* ou des hommes* mettaient à l'honneur la femme* (MOTHER par l'artiste Sainer) ou des femmes* qui ont

⁴¹ « Breaking the Backboard » tient à défendre le professionnalisme des femmes dans le sport.

⁴² Les projets « Le Maillot » et « 17 mouvements » qui parle de football et street workout (traditionnellement associé à la masculinité) rassemblaient des performeurs et performeuses ; Pour la création de danse Tetrachom, il a également explicitement été demandé au chorégraphe que l'équipe rassemble des danseurs et des danseuses.

	marqué l'histoire (Annie Cordie, Greta Thunberg et Yvonne Reynders).
Evaluation 2020-22	<p>Depuis l'évaluation mi 2020, sur les 20 nouvelles fresques qui ont vu le jour sur le territoire de la Ville, 17 fresques ont été réalisées ou co-réalisées par des artistes féminines.</p> <p>2020 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Green City » par le collectif Freskolab qui s'est formé en 2019 autour de trois artistes passionné·e·s dont une femme, Delphine Frantzen. - « Up ! » par l'artiste Jana Danilović - « Entre aide » par 3 artistes dont 2 femmes : Céleste Gangolphe et Florianne Mandin. - « Effecto Mariposa » par Olimpia Velasco & Esther Pizarro Juanas. <p>2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Moi, Elles, Nous par Zouwi & Soaz » : fresque réalisée à travers des groupes de paroles menés en 2021 avec les femmes du quartier évoquant le besoin de se réappropriier l'espace public. - « Ecosystem Restoration » par Lula Goce : la fresque est une métaphore de Mère Nature. Elle essaie de protéger la biodiversité et la vie du changement climatique et de la destruction des espaces naturels par l'homme. <div data-bbox="711 1182 1203 1507" data-label="Image"> </div> <p style="text-align: center;">Ecosystem Restoration</p> <ul style="list-style-type: none"> - « De boottrekker & La paysanne » par Madame La Belge : représente des portraits monumentaux de femmes et est également une occasion de souligner l'importance du rôle de la femme à l'époque et de mettre à l'honneur celles qui étaient régulièrement amenées à tirer les bateaux. - « Paysage en changement » par le duo 10eme Arte composé de Elisa Sartori et Almudena Pano. - « Un voyage d'Antan » par Lucile van Laecken. - « No Borders » de Jadranka Lacković. - « Les Danseuses de Bruxelles » par Soaz : Cette fresque est une balade allant de Bruxelles vers les

	<p>communes de Laeken, Haren et Neder-Over-Heembeek. Les femmes qui dansent représentent la fusion de ces communes, l'union entre les gens.</p> <ul style="list-style-type: none"> - « La Belle Hip Hop » par Zouwi. - « L'eau ne tombe pas du ciel » par le collectif Freskolab qui s'est formé en 2019 autour de trois artistes passionné-e-s dont une femme, Delphine Frantzen. <p>2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « Psscht_Arba » : Travail à la bombe de peinture et à l'acrylique réalisé par 27 élèves de l'Académie Royale des Beaux-Arts secondaire de 4e Q1 et encadré par l'artiste street art Amandine Lesay. - « Marie – hors champs, hors temps, hors du commun » par Mona Tusz : avec cette fresque, l'artiste rend hommage à Marie Curie-Sktodowska à l'occasion du 110e anniversaire de son 2ème prix Nobel et de sa 1ère participation au Congrès Solvay à Bruxelles. - « Wink » par Ledia Kostandini. - « Biodiversité » par Rocío Alvarez. <p>Depuis septembre 2020, le site officiel parcoursstreetart.brussels propose un parcours « street art au féminin » pour mettre en avant les fresques faites par et pour les femmes⁴³.</p>
--	---

Résultats attendus pour 2024 : Des réflexions sont menées pour activer les leviers de la Ville afin d'augmenter le nombre de femmes graffeuses (par exemple en suscitant l'intérêt de jeunes femmes* au sein des écoles artistiques par le biais de stages, programmes de marrainage, etc.)

⁴³ <https://parcoursstreetart.brussels/parcours/street-art-au-feminin/>

JEUNESSE

Le service de la jeunesse assure, à travers ses Maisons des Enfants, l'encadrement des enfants et des jeunes en dehors des périodes scolaires. Il organise aussi, dans plusieurs quartiers de la Ville, des activités et des animations à destination d'enfants de 6 à 12 ans. Les activités de vacances⁴⁴ sont organisés par l'asbl Jeunesse à Bruxelles⁴⁵ en étroite collaboration avec le service de la jeunesse. Des enfants âgés de 3 à 12 ans y sont accueillis pendant les périodes de congés scolaires.

Toute l'année, des activités éducatives, ludiques, culturelles et sportives sont proposées aux enfants afin de développer leur socialisation et leur autonomie, les sensibiliser à leur environnement social et culturel, aiguïser leur curiosité et leur sens critique pour les préparer à devenir des citoyens responsables. La majorité des enfants accueillis dans le cadre des activités organisés par le service jeunesse et l'asbl Jeunesse à Bruxelles fréquentent les écoles de la Ville. Des activités communes avec les écoles, tels que les ateliers philo, sont d'ailleurs organisés dans les maisons des enfants. Le service de la Jeunesse veille à la mixité des filles* et garçons* dans ses activités⁴⁶ afin de déconstruire les stéréotypes et aborde autant que possible des aspects d'égalité de genres dans ses projets.

La Ville de Bruxelles dispose également d'un centre de formation dédié aux métiers de l'animation : le Centre Elisabeth Carter a été mis en place par le Service de la Jeunesse de la Ville de Bruxelles en collaboration avec l'asbl Jeunesse à Bruxelles et propose, chaque année, une session de formation qui permet aux participant.e.s d'obtenir le « brevet d'animateur ou animatrice » de centres de vacances ou celui de « coordinateur ou coordinatrice de centres de vacances ». Il gère également les formations continues à destination des auxiliaires d'éducation de la Ville de Bruxelles en partenariat avec l'Instruction Publique et la cellule ATL de la Ville.

La Maison d'Art Actuel des Chartreux (MAAC) offre des résidences aux jeunes artistes plasticiens et propose, dans ses 900m² d'espaces, des expositions pour permettre aux artistes de confronter leurs travaux à un public en veillant à une diversification des approches et des disciplines. Dépendant du Service Jeunesse de la Ville de Bruxelles, la MAAC accorde une place importante aux activités pédagogiques au travers de son programme *L'Art en découverte* qui rend accessible les activités artistiques et culturelles aux enfants inscrits dans les [Maisons des Enfants](#) de la Ville de Bruxelles.

⁴⁴ plaines de vacances, stages thématiques, stages sportifs, stages à la Ferme du Parc Maximilien, séjours résidentiels 6-12 ans, stages TIC et stages de cirque.

⁴⁵ <http://www.jeunessebruxelles.be/site>

⁴⁶ Un indicateur relatif au nombre de filles et garçons dans les activités sportives est d'ailleurs déjà repris dans l'Agenda 21 de la Ville.

OBJECTIF GENERAL 1: LA VILLE DE BRUXELLES FORME SES ANIMATEUR·ICE·S ET FUTUR·E·S ANIMATEUR·ICE·S DANS SES SERVICES À LA JEUNESSE AUX STÉRÉOTYPES ET INÉGALITÉS DE GENRE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. *Sensibiliser les animateur·ice·s des maisons des enfants de la Ville aux stéréotypes et inégalités de genre.*

Indicateur 1	Nombre d'animateur·ice·s formé·e·s dans les maisons des enfants.
Etat d'avancement	Aucune formation depuis 2018.
Evaluation 2020-22	En mars 2022 une formation sur la diversité a été organisée pour l'ensemble du staff animation. La formation, dispensée par l'asbl « Alter Visio », avait pour objectif de favoriser l'inclusion et le combat des inégalités de genre. 3 groupes y ont pris part (1 journée de formation par groupe). L'action a touché au final 32 agents.

Résultats attendus pour 2024: Au moins une formation à destination des animateur·ice·s des Maisons des Enfants est organisée afin d'aborder les stéréotypes et inégalités de genre.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. *Former les futur·e·s animateur·ice·s de centres de vacances aux stéréotypes et inégalités de genre.*

Indicateur 1	Nombre de futur·e·s animateur·ice·s formé·e·s.
Etat d'avancement	La formation du Centre E. Carter qui permet aux participant·e·s d'obtenir le « brevet d'animateur ou animatrice » de centres de vacances ou celui de « coordinateur ou coordinatrice de centres de vacances », n'inclut pas de module spécifique sur le genre. Le sujet est abordé de manière transversale dans différents modules notamment dans le module « Accueil de la diversité » alimenté par l'asbl Bruxelles Laïque ⁴⁷ .

⁴⁷ Il semble difficile d'ajouter un module supplémentaire dans la formation car le programme est déjà fort chargé. Le contenu de cette formation est lié à un décret et arrêté de centres de vacances. Le centre E. Carter y a déjà ajouté des modules en plus de ce qui est obligatoire.

	En 2018, 2 formatrices ⁴⁸ de l'asbl Jeunesse ont été formées aux thématiques du sexisme et stéréotypes de genre dans le cadre d'une formation gratuite offerte par le SPRB en collaboration avec l'asbl Le Monde selon les femmes.
Evaluation 2020-22	Aucune formation spécifique abordant les stéréotypes et inégalités des genres n'a été dispensée aux formateur·ice·s de ou aux futur·e·s animateur·ice·s et coordinateur·ice·s des centres de vacances.

Résultats attendus pour 2024 : Des opportunités de formation sur les thématiques de stéréotypes et violences de genre sont saisies afin de former les formateur·ice·s des futur·e·s animateur·ice·s et coordinateur·ice·s de centres de vacances.

⁴⁸ Une des formatrices a entretemps quitté la Ville de Bruxelles. La deuxième a rejoint le service de la Jeunesse à la Ville en 2020.

OBJECTIF GENERAL 2: LA VILLE DE BRUXELLES VEILLE À LA MIXITÉ FILLES* - GARÇONS* DANS LA FRÉQUENTATION DE SES MAISONS DES ENFANTS.

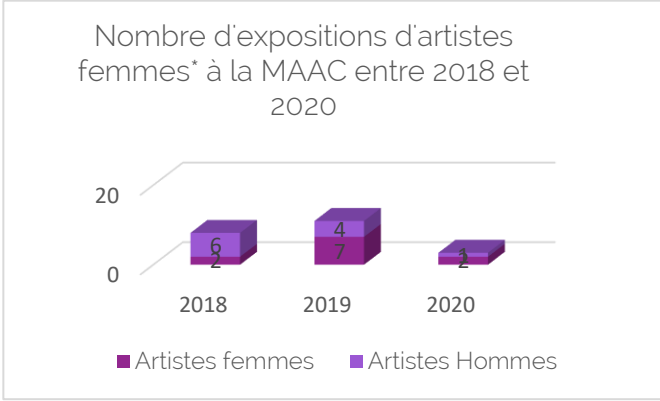

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Monitorer le nombre de filles et garçons* inscrits dans chacune des maisons des enfants.*

Indicateur 1	Nombre de filles* et de garçons* fréquentant les maisons des enfants.
Etat d'avancement	La fréquentation des Maisons des Enfants est globalement égale entre filles* et garçons*. Pourtant, il semblerait que la parité est moins systématique dans certains quartiers.
Evaluation 2020-22	L'analyse a démontré en règle générale que la parité (garçons*/ filles*) est bien respectée au sein des Maisons des Enfants. Les équipes des Maisons des Enfants mettent en place des ateliers dans lesquels la mixité est la norme. Des projets pour déconstruire les stéréotypes sont également menés. On pourra citer entre autres ceux touchant à la découverte de métiers ou du vivre ensemble.

Résultats attendus pour 2024 : La parité dans la fréquentation des Maisons des Enfants dans chaque quartier est maintenue, données chiffrées à la clé.

OBJECTIF GENERAL 3: LA VILLE DE BRUXELLES VEILLE A UNE PARITE DE GENRE AU NIVEAU DE SES INFRASTRUCTURES QUI VISE LA PROMOTION DES CREATIONS DE JEUNES ARTISTES.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Viser la parité de genre au niveau des expositions d'artistes
À la MAAC.

Indicateur 1	Nombre d'expositions d'artistes femmes* à la MAAC.												
Etat d'avancement	<p>Nombre d'expositions d'artistes femmes* à la MAAC entre 2018 et 2020</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Artistes femmes</th> <th>Artistes Hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018</td> <td>6</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>4</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Artistes femmes	Artistes Hommes	2018	6	2	2019	4	7	2020	1	2
Année	Artistes femmes	Artistes Hommes											
2018	6	2											
2019	4	7											
2020	1	2											
Evaluation 2020-22	<p>Nombre d'expositions d'artistes femmes* vs hommes* à la MAAC en 2021-2022</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Expos artistes femmes*</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>Expos artistes hommes*</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p>Sur 2020-2021, la MAAC a accueilli 7 artistes femmes* contre 4 artistes hommes*.</p>	Catégorie	Nombre	Expos artistes femmes*	7	Expos artistes hommes*	4						
Catégorie	Nombre												
Expos artistes femmes*	7												
Expos artistes hommes*	4												

Résultat attendu pour 2024: La parité entre femmes* et hommes* artistes exposant leurs œuvres à la MAAC est maintenue ou atteinte.

SPORT

Le sport, non seulement indispensable pour la santé, joue un rôle important dans l'enrichissement de la vie en communauté. Toute personne possède le droit à l'accès aux activités et aux installations sportives. Les hommes* et les femmes* ont parfois des centres d'intérêt différents mais cela peut résulter de l'intériorisation de stéréotypes.

L'analyse de la répartition des filles* et des garçons* dans les espaces, équipements et temps de loisirs montre l'hégémonie des garçons* sur les loisirs organisés et le décrochage massif des filles*. En effet, beaucoup de jeunes femmes* semble arrêter la pratique sportive à la puberté, les deux-tiers avant l'âge de 18 ans.⁴⁹ Nous constatons aussi que les garçons* investissent les espaces publics alors que les filles* en disparaissent et se replient vers la sphère privée.

L'inégalité d'accès, compte-tenu des bienfaits des activités culturelles, sportives et de loisirs, constitue donc un véritable enjeu.⁵⁰

Le Service des Sports gère la mise à disposition et l'entretien de l'ensemble des infrastructures sportives de la Ville de Bruxelles. Il communique au public les différentes possibilités d'activités sportives sur le territoire communal, organise des événements sportifs tout public en espace public et dans ses infrastructures et coordonne des stages sportifs⁵¹ pour les jeunes. La Ville de Bruxelles propose aussi une Aide au Sport pour les enfants. Cette intervention financière est valable pour les personnes âgées de 6 à 18 ans et domiciliées sur le territoire communal et permet de s'affilier à un club sportif ou de s'inscrire à un stage sportif. Enfin, le Service des Sports assure un soutien d'activités de groupements sportifs via l'octroi de subventions ou via une aide logistique.

⁴⁹ <https://www.asblcefa.be/cefa/images/pdf/txt2.pdf> : « Hommes et femmes, quelle égalité dans le sport ? », Centre d'éducation à la famille et à l'amour asbl, 2004, consulté le 28/05/2018

⁵⁰ TALLEU C., « L'accès des filles et des femmes aux pratiques sportives » in : *Manuel de bonnes pratiques n°2*, Conseil de l'Europe, novembre 2011, et MARUEJOULS E., « La mixité à l'épreuve des loisirs des jeunes dans trois communes de Gironde » in : *Agora, Débats/Jeunesses*, n°59, 2011.)

⁵¹ Pendant les vacances scolaires, le Service des Sports organise des stages d'initiation à diverses disciplines sportives. Ces activités sont destinées aux jeunes amateurs de sport âgés de 8 à 16 ans.

OBJECTIF GENERAL 1: LA VILLE DE BRUXELLES ŒUVRE POUR UNE PARITÉ DE GENRE DANS LA PRATIQUE SPORTIVE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Accueillir de manière égalitaire des clubs sportifs féminins, mixtes et masculins dans les infrastructures sportives de la Ville.

Indicateur 1	Proportion des clubs mixtes, féminins et masculins occupant les infrastructures sportives de la Ville.																
Indicateur 2	Nombre d'actions menées pour encourager les clubs de sport féminins à utiliser les infrastructures de la Ville																
Etat d'avancement	<p style="text-align: center;">Proportion des clubs mixtes, féminins et masculins entre 2016 et 2020</p> <table border="1"> <caption>Data from the bar chart: Proportion of clubs occupying sports infrastructure</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Clubs masculins (%)</th> <th>Clubs féminins (%)</th> <th>Clubs mixtes (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>48,85%</td> <td>5,70%</td> <td>45,50%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>41%</td> <td>8%</td> <td>51%</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>54,50%</td> <td>6,50%</td> <td>39%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Clubs masculins (%)	Clubs féminins (%)	Clubs mixtes (%)	2020	48,85%	5,70%	45,50%	2018	41%	8%	51%	2016	54,50%	6,50%	39%
Année	Clubs masculins (%)	Clubs féminins (%)	Clubs mixtes (%)														
2020	48,85%	5,70%	45,50%														
2018	41%	8%	51%														
2016	54,50%	6,50%	39%														
Evaluation 2020-22	<p>Une campagne pour encourager les clubs de sport féminins à utiliser les infrastructures de la Ville a été mise en place. Lors des demandes d'occupation des infrastructures de la Ville, la priorité est donnée aux clubs féminins ou les clubs ayant un nombre minimum de femmes* parmi ses membres. De plus, les clubs exclusivement féminins profitent d'un tarif d'occupation préférentiel (tarif des habitant·e·s Bruxellois même si le club n'a pas son siège sur le territoire).</p> <p>En 2022, les infrastructures sportives de la Ville étaient occupées à 69% par des clubs mixtes, à 8% par des clubs</p>																

	<p>féminins et à 29% par des clubs masculins. Nous observons donc une augmentation des clubs mixtes et féminins en défaveur des clubs masculins par rapport aux années précédentes.</p> <p>Dans les 3 piscines de la Ville de Bruxelles, et à la faveur de l'élargissement drastique des horaires d'ouvertures pour les nageurs et nageuses individuels, des créneaux horaires exclusivement dédiés aux clubs à besoin spécifique (dont les clubs exclusivement féminins) ont été maintenus après 20h durant la semaine et après 17h durant le week-end. Il est apparu que cet encadrement en club est le meilleur moyen pour permettre à certaines nageuses de se mettre à la pratique d'un sport de façon régulière, grâce à ce parrainage et cette prise en charge spécifique.</p>
--	---

Résultats attendus pour 2024 : Des communications sont faites annuellement pour continuer à encourager les clubs de sport féminins à utiliser les infrastructures de la Ville.

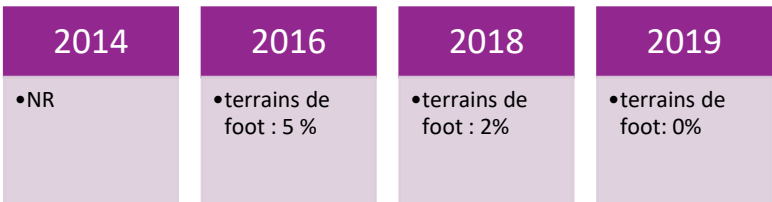
OBJECTIF SPECIFIQUE 2. *Inciter les filles* à pratiquer du sport par le biais de l'aide financière au sport octroyée annuellement par la Ville à ces citoyen-ne-s.*

<p>Indicateur 1</p> <p>Indicateur 2</p>	<p>Proportion de chèques d'aide au sport distribués aux filles*.</p> <p>Nombre d'actions de communication pour inciter les filles* à pratiquer du sport par le biais de l'aide financière au sport.</p>										
<p>Etat d'avancement</p>	<p>Aide au sport distribués aux filles* entre 2014 et 2020</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Proportion (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>22.8%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>28%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>32%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Proportion (%)	2014	25%	2016	22.8%	2018	28%	2020	32%
Année	Proportion (%)										
2014	25%										
2016	22.8%										
2018	28%										
2020	32%										

Evaluation 2020-22	<p>En parallèle aux communications qui ont été faites au moment où les campagnes d'information sur l'aide financière au sport ont été lancées en 2021 et 2022, une communication a également été faite par la Ville pour promouvoir le sport féminin. Cette dernière a été faite à l'occasion de l'évènement international « She runs » accueilli par la Ville de Bruxelles en 2022 qui a rassemblé, pendant une semaine, 2500 étudiantes Bruxelloises et 500 étudiantes âgées de 12 à 18ans et issues de 35 pays. L'objectif de cette action était de promouvoir, au sein du village sportif installé sur la Place de Brouckère, la santé, l'émancipation et le leadership des filles* au travers du sport.</p> <p>En 2022, 33,98% de chèques ont été octroyés à des filles* soit 923 sur 2716 dossiers.</p>
--------------------	---

Résultats attendus pour 2024 : Une communication mixte (mailing ou papier) et une communication sur le site internet de la Ville est relancée annuellement auprès de la population au moment où la campagne d'information sur l'aide financière au sport est lancée.

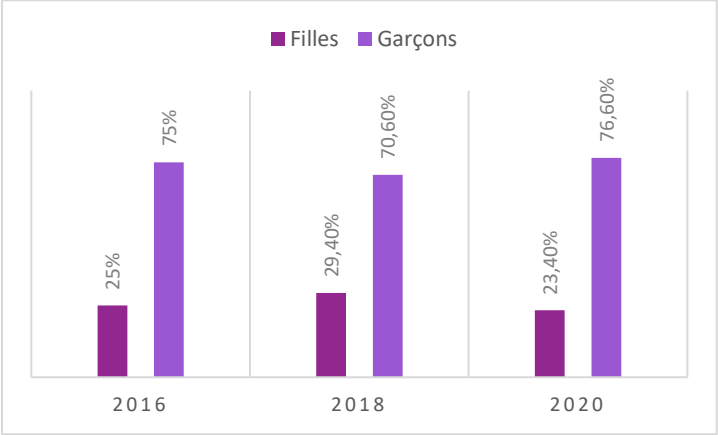
OBJECTIF SPECIFIQUE 3. *Inciter les filles* et les femmes* à utiliser les infrastructures sportives, intérieures et extérieures, de la Ville qui ne nécessitent pas de réservation.*

Indicateur 1	Proportion de filles*/femmes* utilisant les infrastructures sportives extérieures.										
Indicateur 2	Proportion de filles*/femmes* fréquentant les piscines.										
Etat d'avancement	<p>Proportion de l'utilisation des infrastructures extérieures par les filles* :</p>  <table border="1" data-bbox="635 1765 1410 1966"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Proportion</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>•NR</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>•terrains de foot : 5 %</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>•terrains de foot : 2%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>•terrains de foot: 0%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Proportion	2014	•NR	2016	•terrains de foot : 5 %	2018	•terrains de foot : 2%	2019	•terrains de foot: 0%
Année	Proportion										
2014	•NR										
2016	•terrains de foot : 5 %										
2018	•terrains de foot : 2%										
2019	•terrains de foot: 0%										

	<p>Fréquentation des piscines :</p> <table border="1" data-bbox="635 255 1412 456"> <thead> <tr> <th data-bbox="635 255 815 320">2014</th> <th data-bbox="815 255 1011 320">2016</th> <th data-bbox="1011 255 1208 320">2018</th> <th data-bbox="1208 255 1412 320">2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="635 320 815 456">•NR</td> <td data-bbox="815 320 1011 456">•28.114 entrées ♀ soit 14,36% du total</td> <td data-bbox="1011 320 1208 456">•32.940 entrées ♀ soit 16,05% du total</td> <td data-bbox="1208 320 1412 456">•868 ♀ sur 2666 soit 33%</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Note: Pour 2019, il s'agit uniquement des abonnements de 1 et 6 mois pour les piscines de NOH, Laeken et les Bains du Centre ainsi que des cartes de 10 entrées vendus en 2019 à la piscine de Laken et aux Bains du Centre. Nous n'avons pas pu récolter le nombre d'entrées total mais avons néanmoins pu observer une inégalité flagrante en matière de fréquentation des piscines de la Ville entre femmes* et hommes*.</i></p> <p>Dans le cadre du Contrat de Quartier des Marolles, une étude a été menée par le bureau d'étude de l'agence Arter pour réaménager les Bains de Bruxelles. L'asbl Garance a été mise à profit fin 2019 pour y inclure une série de recommandations visant l'inclusion des filles* et des femmes* dans ce projet de rénovation.</p>	2014	2016	2018	2019	•NR	•28.114 entrées ♀ soit 14,36% du total	•32.940 entrées ♀ soit 16,05% du total	•868 ♀ sur 2666 soit 33%
2014	2016	2018	2019						
•NR	•28.114 entrées ♀ soit 14,36% du total	•32.940 entrées ♀ soit 16,05% du total	•868 ♀ sur 2666 soit 33%						
Evaluation 2020-22	<p>La fréquentation des infrastructures extérieures (terrain de foot, basket, tennis) par des jeunes filles* et les femmes* a été estimé à 26% fin 2022. Nous observons également une augmentation de fréquentation par les filles* dans les skate parcs repris par la Ville qui accueillent des groupes de rollers (Stade Vanderputten, port de Bruxelles).</p> <p>Les locaux des infrastructures existantes ont été réaménagés pour accueillir de nouvelles disciplines pouvant attirer d'avantage les filles* (danse, roller, gymnastique rythmique,...). Les projets de nouvelles infrastructures lancée depuis 2021, prennent systématiquement en compte des sports traditionnellement "féminins" pour la destination des locaux (danse, gymnastique,...).</p>								

Résultats attendus pour 2024: Une analyse genrée est intégrée dans chaque projet de réaménagement d'infrastructure sportive à la Ville afin d'y renforcer l'inclusion des filles* et des femmes*.

OBJECTIF SPECIFIQUE 4. Inciter les filles* à participer aux vacances sportives organisées par la Ville.

Indicateur 1	Proportion de filles* inscrites aux vacances sportives.												
Etat d'avancement	<p>Fréquentation des vacances sportives entre 2016 et 2020 :</p>  <table border="1" data-bbox="584 539 1305 972"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Filles (%)</th> <th>Garçons (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>25%</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>29,40%</td> <td>70,60%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>23,40%</td> <td>76,60%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Pour l'année scolaire 2019-2020, nous observons des tendances différentes par catégorie d'âge: dans la tranche de 8 à 10ans, 17% des participant-e-s étaient des filles*; cette proportion augmentait dans la tranche de 10 à 12ans (25%) et de 12 à 14ans (30%) mais s'inversait dans la tranche de 14 à 16ans (25%). Il nous semblait dès lors intéressant d'observer ces tendances sur plusieurs années pour comprendre si des actions plus ciblées par tranche d'âge seraient pertinentes.</p>	Année	Filles (%)	Garçons (%)	2016	25%	75%	2018	29,40%	70,60%	2020	23,40%	76,60%
Année	Filles (%)	Garçons (%)											
2016	25%	75%											
2018	29,40%	70,60%											
2020	23,40%	76,60%											
Evaluation 2020-22	<p>Chiffres indisponibles pour 2021.</p> <p>En 2022, 1108 garçons* contre 236 filles*(1.108 + 236 = 1.344) , soit 17.6% de filles* , se sont inscrit-e-s dans des stages de sport organisés par la Ville.</p>												

Résultats attendus pour 2024 : Le Service des Sports travaille au développement de stages dont les disciplines pourront attirer davantage de jeunes filles* .

OBJECTIF SPECIFIQUE 5. Soutenir financièrement, les clubs sportifs féminins et mixtes.

Indicateur 1	Montant de subsides accordés aux clubs féminins et mixtes.
Etat d'avancement	<p>Le service des sports a modifié et développé de nouvelles règles et critères pour attribuer des subsides aux clubs sportifs : des équipes sportives féminines ou des clubs sportifs qui proposent des activités à destination des femmes* perçoivent des montants de subsides plus importants. Le montant du subside octroyé est calculé en fonction du nombre d'équipes féminines ou du pourcentage de femmes* membres du club.</p> <p>De ce fait les critères d'attribution qui ont été instaurés pour l'attribution de subsides de fonctionnement consacrent un meilleur soutien aux clubs qui développent le sport féminin.</p> <p>Subsides accordés aux clubs féminins ou mixtes entre 2016 et 2020 :</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;"> <div style="background-color: #800080; color: white; padding: 5px; width: 80px; margin: 0 auto;">2016</div> <div style="background-color: #d8bfd8; padding: 5px; width: 80px; margin: 0 auto;"> <ul style="list-style-type: none"> •Mixtes : 178 575 € •♀ : 250 € </div> </div> <div style="text-align: center;"> <div style="background-color: #800080; color: white; padding: 5px; width: 80px; margin: 0 auto;">2018</div> <div style="background-color: #d8bfd8; padding: 5px; width: 80px; margin: 0 auto;"> <ul style="list-style-type: none"> •Mixtes : 221 750 € •♀ : 2750 € </div> </div> <div style="text-align: center;"> <div style="background-color: #800080; color: white; padding: 5px; width: 80px; margin: 0 auto;">2020</div> <div style="background-color: #d8bfd8; padding: 5px; width: 80px; margin: 0 auto;"> <ul style="list-style-type: none"> •Mixtes : 683 350 € •♀ : 6000 € </div> </div> </div>
Evaluation 2020-22	<p>Chiffres indisponibles pour 2021.</p> <p>En 2022, 12.000€ de subsides ont été distribués à 7 clubs exclusivement féminins (tous types de subsides confondus) et 217.850€ pour 59 clubs mixtes. (Subside total de fonctionnement 256.150€)</p>

Résultats attendus pour 2024 : Maintenir les avantages octroyés aux clubs de sport exclusivement féminin lors de l'octroi des subsides et renforcer la communication envers ces derniers afin de porter à leur connaissance la possibilité d'obtenir un subside de la Ville.

CENTRALE DE L'EMPLOI

L'ASBL la Centrale de l'Emploi est présidée par L'Echevin des Affaires économiques et de l'Emploi de la Ville de Bruxelles. Organisme relai, elle a pour objectif d'informer différents publics sur l'emploi et la formation ainsi que d'analyser les besoins en matière d'emploi et de formation sur la Ville de Bruxelles.

Concrètement, la Centrale de l'Emploi de la Ville de Bruxelles propose les services suivants :

- ✓ Un accueil de première ligne ; un accueil général et orientation du public au sein de la Maison de l'Emploi de Bruxelles-Ville et une aide sociale individuelle avec une assistance sociale.
- ✓ Des rencontres sous forme de salons annuels (sur l'emploi et la formation) et via le Bus de l'Emploi, présent chaque semaine dans différents quartiers de la Ville de Bruxelles, pour offrir des conseils et de l'aide aux chercheurs d'emploi.
- ✓ Des outils pour faciliter les recherches d'emploi : brochures, site web, etc.
- ✓ Des Espaces Publics Numériques et des cours informatiques.
- ✓ Des formations à destination des travailleurs sociaux de première ligne afin de « Devenir un Relai Emploi Formation ».
- ✓ Des publications variées et analyse du marché de l'emploi.

Accueillant un public plus ou moins mixte, la Centrale de l'Emploi est attentive à l'égalité des genres : elle communique de manière inclusive, vise à déconstruire les stéréotypes de genre dans le monde professionnel à travers ses publications⁵² et évènements et adapte ses services aux besoins spécifiques de ses divers publics.

⁵² En Avril 2019, par exemple, apparaissait à l'occasion de la journée de la femme* digitale, une publication présentant le portrait de trois pionnières informatique : http://www.werkcentraledemploi.be/journee-de-la-femme*-digitale-tour-dhorizon-des-pionnieres-de-informatique/

OBJECTIF GENERAL 1 : LA CENTRALE D'EMPLOI DE LA VILLE FACILITE L'INSERTION DES FEMMES* DANS LE MONDE DU TRAVAIL.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Accompagner les femmes victimes de violences vers l'emploi.*

Indicateur 1	Nombre de femmes* accompagnées.
Etat d'avancement	<p>L'atelier « <i>Nouveaux départs</i> » est un projet porté par la Mission Locale⁵³ et soutenu par l'ensemble des partenaires de la Maison de l'Emploi. Celui-ci vise à accompagner vers l'emploi des femmes* ayant été victimes de violences conjugales, familiales et/ou de traite des êtres humains.</p> <p>Cette action vise à l'émancipation et à la réinsertion sociale du public cible très fragilisé par l'élaboration et la concrétisation d'un projet professionnel.</p> <p><i>En 2019</i>, 13 femmes* ont été accompagnées par l'assistante sociale de la Centrale dans le cadre d'ateliers (1/2 journée par semaine). Ces ateliers visent à aider les participantes à reprendre confiance en elles.</p> <p>En parallèle aux ateliers, une conseillère emploi de la MLOC anime chaque semaine des sessions liés à la recherche d'emploi.</p> <p>Le projet a été réitéré en 2020 avec 12 participants moyennant quelques adaptation aux programme afin de, notamment, réduire le support psychologique et axer d'avantages les ateliers sur l'apprentissage et la recherche d'emploi.</p>
Evaluation 2020-22	<p>3 formations "Nouveaux Départs" ont eu lieu en 2020, en 2021 et 2022 (11 participantes en 2021 et 15 en 2022).</p> <p>De plus, des cours d'informatique ont été ajoutés aux formations existantes afin de compléter ce projet.</p>

⁵³ Une 15aine de membres du personnel de la MLOC ont en outre été formées pour détecter des signes de violences domestiques et conjugales, dans un premier temps entre collègues.

Résultats attendus pour 2024: Une nouvelle formation a lieu en 2023 accompagnant à nouveau 15 participantes. Sous condition du renouvellement de la subvention allouée par Actiris, accueillir un nombre constant de nouvelles femmes* dans le projet « Nouveaux Départs » en 2024.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Renforcer les connaissances informatiques des femmes* dans l'optique, entre autre, d'accroître leurs compétences professionnelles.

Indicateur 1	Nombre de femmes* bénéficiant d'un module en informatique à l'EPN.
Etat d'avancement	<p>Divers modules en informatique sont proposés à l'Espace Public Numérique (EPN) du Centre-Ville à destination des chercheur-se-s d'emploi. Le but est d'acquérir rapidement les bases en informatique pour faciliter la recherche d'emploi. En 2019, 63 personnes ont pu bénéficier d'un ou plusieurs modules de formation.</p> <p>Les femmes* se retrouvent parmi les groupes les plus à risque de l'exclusion numérique⁵⁴. Cette exclusion a des conséquences néfastes sur le développement et la qualité de vie d'une personne. En 2019, seul 21% des utilisateurs de l'EPN de la Centrale étaient des femmes*.</p>
Evaluation 2020-22	<p>En 2021 et 2022, des cours d'informatiques animés par l'asbl Espaces Culture et Développement et financés par la cellule Egalité des Chances ont été donnés aux femmes* inscrites dans le projet « Nouveaux Départs ».</p> <p>Un partenariat avec l'association "Girleek" a été mis en place pour assurer l'animation des modules informatiques dès 2023.</p>

Résultats attendus pour 2024: Des nouvelles collaborations avec des associations de femmes* sont développées afin d'offrir des formations IT à leurs publics.

⁵⁴ Les groupes à risque comprennent, selon plusieurs recherches, les personnes les moins qualifiées, les personnes âgées, en situation de handicap, mais aussi les jeunes, les femmes* et les minorités ethniques. Source : Analyse de la fracture numérique sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale, Rapport pour le CIRB, novembre 2017.

OBJECTIF SPECIFIQUE 3. Organiser des évènements visant spécifiquement à déconstruire les stéréotypes de genre dans le milieu professionnel.

Indicateur 1	Nombre de bénéficiaires touchés par les actions mises en place.
Etat d'avancement	<p>La Centrale de l'Emploi a créé des antennes de renseignements pour l'emploi décentralisées dans les maisons de quartier de Haren et d'Anneessens. A Anneessens, un projet a été développé dans le courant de l'année 2020 pour travailler plus spécifiquement avec un groupe de femmes* pour l'aide à la recherche d'emploi et des cours d'informatique.</p> <p>Ensuite, ces antennes décentralisées se sont déplacées vers des endroits où des Contrats de Quartier Durable (CQD) ou des Contrats d'Ilot ont été organisés à savoir Versailles (NOH), Hélicopter-Anvers ou place de la Querelle dans le bas des Marolles, proche du quartier Anneessens. Une attention toute particulière a été accordée aux femmes et, particulièrement aux mamans solos. Les cours d'informatique ont été conservés.</p>
Evaluation 2020-22	<p>Dans le cadre des actions destinées à se préparer aux épreuves de sélection du selor afin d'engager de nouveaux·elles accompagnateur·ice·s de détention et d'assistant·e·s pénitentiaires à la prison de Haren, nous avons reçu 9 femmes.</p> <p>La Mission Locale a ouvert des formations de métiers de la construction, du gardiennage et de la restauration aux femmes*.</p> <p>Enfin, en collaboration avec le Centre Social du Béguinage, un cours d'informatique est donné à un groupe composé principalement de femmes qui suivent les cours de Français-Langues étrangères (FLE) en 3^{ème} année d'Alpha.</p>

Résultats attendus pour 2024 : Inclure dans le travail avec les groupes de femmes* dans les antennes de la Centrale, des actions visant à (ré-)orienter les participantes vers des métiers dis plus "masculins".

OBJECTIF SPECIFIQUE 4. Renforcer les compétences d'acteur·ices locaux·lles travaillant avec des publics principalement féminins en matière d'insertion socio-professionnelle (ISP).

Indicateur 1	Nombre d'associations bénéficiant de la formation REF.
Etat d'avancement	Suite à divers contacts avec le tissu associatif, la Centrale de l'Emploi a été régulièrement amenée à constater un manque d'informations et de connaissances du secteur de l'ISP de la part des différents acteurs de terrain. Suite à ces constats, la Centrale de l'Emploi de la Ville de Bruxelles a mis en place une formation "Relai Emploi Formation (REF)" ayant pour objectif de sensibiliser les acteurs de terrains (médiateurs de quartiers, personnel de maisons de jeunes, assistants sociaux,...) aux structures emploi qui existent et de leur donner un kit d'outils d'intervention de première ligne structuré et pertinent.
Evaluation 2020-22	Un module sur les discriminations, dont celle liée au genre, avec échanges d'expérience et débats, a été introduit dans la formation REF. Victimes de leur succès, notamment grâce à une large participation des agent·e·s d'insertion du CPAS de Bruxelles, les formations REF ont toujours été données à des publics mixtes. Entre 2021 et 2022, une quinzaine d'associations de terrain ont été touchées.

Engagement pour 2022 : Offrir, à la demande des associations, la version pour les chercheurs d'emploi (1 jour) de la formation REF à des associations de femmes*.

AFFAIRES CITOYENNES

Le Département Affaires Citoyennes est la vitrine de la Ville de Bruxelles et concentre 90% des opérations aux guichets de la Ville. Il est le point de contact pour les personnes qui arrivent dans la capitale et l'endroit où se rendent tous les habitants tout au long de leur vie. C'est aussi l'un des services Etat Civil et Population le plus fréquenté du Royaume.

Ce Département a la volonté d'offrir aux citoyen·ne·s une approche multicanale visant à faciliter leur parcours en son sein via des moyens de communication simples et modernes (augmentation des services en ligne, suivi de l'état d'avancement des demandes en temps réel, meilleure lisibilité des documents et du site internet,...) et via une réorganisation des services (guichets thématiques et rapides, généralisation des rendez-vous, ouvertures tardives le jeudi soir...).

Le Département Affaires Citoyennes est également conscient de la fracture numérique qui peut toucher une partie de la population, c'est pourquoi il travaille au renforcement de l'accompagnement et de la formation des citoyen·ne·s sur les nouveaux outils numériques ou informatiques mis à leur disposition ainsi qu'à la création de nouveaux espaces publics numériques qui prévoient un accompagnement personnel.

Par ailleurs, une attention particulière est donnée à l'accueil de proximité via ses antennes décentralisées et un service à domicile « home » est mis à disposition des personnes ayant des difficultés à se déplacer.

Le Département Affaires Citoyenne est également en charge de l'accueil de la Petite Enfance à travers un réseau de 40 milieux d'accueil répartis sur le territoire de la Ville. L'accès à un moyen de garde accessible financièrement est une condition *sine qua non* pour certaines femmes* de continuer à pouvoir exercer un emploi, et dès lors de garder une indépendance financière et une source d'épanouissement personnel. Ceci est d'autant plus important que dans les familles monoparentales, les chef·fe·s de famille sont, à Bruxelles, dans près de 90% des cas, des femmes*. D'autre part, les milieux d'accueil sont le premier endroit de socialisation d'un enfant, où l'on renforcera ou luttera contre les stéréotypes imposés par la société.

Depuis 2019, la volonté de la Ville est également de mettre en avant des femmes lorsqu'il s'agit de donner un nom à ses nouveaux milieux d'accueil afin de présenter aux petit·e·s Bruxellois·es et à leurs familles des rôles modèles féminins et ce, dès le plus jeune âge. Les éco-crèches Régine Orfinger-Karlin, Wangari Muta Maathai, Andrée Geulen, Marie Popelin et Maureen Dor rejoignent ainsi les 5 autres milieux d'accueil de la Ville qui portent un nom de femme (10 milieux d'accueil sur 40).

OBJECTIF GENERAL 1 : LA VILLE DE BRUXELLES FORME SON PERSONNEL, AU SEIN DU DEPARTEMENT AFFAIRES CITOYENNES, AUX STÉRÉOTYPES ET INÉGALITÉS DE GENRE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Sensibiliser et former le personnel de première ligne au sein des services des affaires citoyennes en matière de stéréotypes et inégalités de genre.

Indicateur 1	Nombre de personnes formées.
Etat d'avancement	<p>En 2018, deux formations ont été données par l'ASBL Genres Pluriels à destination de 17 membres du personnel du département des affaires citoyennes.</p> <p>2 collaborateur·trice·s du département ont également été formé.e.s dans le cadre de la campagne « All Genders Welcome », une initiative de la RainbowHouse Brussels en collaboration avec la Région Bruxelles-Capitale⁵⁵.</p>
Evaluation 2020-22	<p>En 2020 et 2021, respectivement 14 et 28 agent·e·s ont été formé·e·s dans le cadre de la campagne « All Genders Welcome ».</p> <p>En 2022, les sessions francophones étaient malheureusement complètes avant d'avoir pu y inscrire des agent·e·s du département.</p>

Résultats attendus pour 2024 : Au moins une formation en matière de déconstruction des stéréotypes de genre ou de lutte contre les inégalités de genre est organisée à destination du personnel du département affaires citoyennes.

⁵⁵ <http://rainbowhouse.be/fr/projet/all-genders-welcome/>

OBJECTIF GENERAL 2 : LES CRÈCHES DE LA VILLE ENCOURAGENT L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES* ET LES HOMMES*.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. *Sensibiliser le personnel des crèches aux stéréotypes de genre.*

Indicateur 1	Nombre de personnes formées.
Etat d'avancement	<p>En 2017, l'asbl le Wolf a été invitée à présenter une série de livres non-genré lors d'une conférence à destination des Directeur-ice-s des crèches.</p> <p>En 2020, des animations sur le genre à destination du personnel des crèches étaient prévues en avril, en partenariat notamment avec La Ligue des Familles dans le cadre de sa campagne "Fais pas ton genre". Suite à la situation sanitaire, ces animations ont été annulées.</p>
Evaluation 2020-22	Aucune formation visant spécifiquement la déconstruction des stéréotypes de genre n'a pu être organisée entre mi-2020 et 2022 en raison de la situation sanitaire.

Résultats attendus pour 2024: Au moins une formation en matière de déconstruction des stéréotypes de genre dans la petite enfance est organisée à destination du personnel des crèches.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Faciliter l'accueil d'enfants issus de familles monoparentales dans les milieux d'accueil francophones de la Ville.

Indicateur 1	Taux de réponses positives face aux demandes d'inscription en crèche soumises par des familles monoparentales.																								
Etat d'avancement	<p>Nous observons une augmentation importante de demandes d'inscription en crèches de familles monoparentales en 2018 et 2019. Ces demandes n'étaient pas spécialement prioritaires. Seule les demandes de familles en précarité sociale bénéficiaient d'une priorité et incluaient probablement une proportion importante de familles monoparentales.</p> <div data-bbox="555 795 1353 1220" style="text-align: center;"> <p>TAUX DE DEMANDES ET REPONSES POSITIVES D'INSCRIPTION EN CRECHE 2014-2019</p> <table border="1" style="margin: auto;"> <caption>Data for TAUX DE DEMANDES ET REPONSES POSITIVES D'INSCRIPTION EN CRECHE 2014-2019</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Taux de réponses positives total</th> <th>Taux de demandes soumises par familles monoparentales</th> <th>% de réponses positives aux demandes faites par famille mono</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>38%</td> <td>18%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>36%</td> <td>11%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>51%</td> <td>12%</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>60%</td> <td>25%</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>54%</td> <td>23%</td> <td>58%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p><i>Note :</i> Chiffres concernant le taux de réponses positives aux demandes faites par des familles monoparentales indisponibles avant 2017.</p>	Année	Taux de réponses positives total	Taux de demandes soumises par familles monoparentales	% de réponses positives aux demandes faites par famille mono	2014	38%	18%	-	2016	36%	11%	-	2017	51%	12%	-	2018	60%	25%	57%	2019	54%	23%	58%
Année	Taux de réponses positives total	Taux de demandes soumises par familles monoparentales	% de réponses positives aux demandes faites par famille mono																						
2014	38%	18%	-																						
2016	36%	11%	-																						
2017	51%	12%	-																						
2018	60%	25%	57%																						
2019	54%	23%	58%																						
Evaluation 2020-22	<p>Pour le secteur francophone, les chiffres se basent sur les demandes introduites pour une date d'entrée désirée en 2020 (1^{ère} colonne), 2021 (2^{ème} colonne) ou 2022 (3^{ème} colonne) :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Milieux d'accueil FR</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nombre total de demandes</td> <td>1828</td> <td>1917</td> <td>1893</td> </tr> <tr> <td>Nombre de demandes familles monoparentales</td> <td>445 (24%)</td> <td>415 (22%)</td> <td>435 (23%)</td> </tr> <tr> <td>Nombre de réponse positives général</td> <td>1056 (58%)</td> <td>1134 (59%)</td> <td>1059 (56%)</td> </tr> <tr> <td>Nombre réponses positives familles monoparentales</td> <td>252 (57%)</td> <td>255 (61%)</td> <td>238 (55%)</td> </tr> </tbody> </table>	Milieux d'accueil FR	2020	2021	2022	Nombre total de demandes	1828	1917	1893	Nombre de demandes familles monoparentales	445 (24%)	415 (22%)	435 (23%)	Nombre de réponse positives général	1056 (58%)	1134 (59%)	1059 (56%)	Nombre réponses positives familles monoparentales	252 (57%)	255 (61%)	238 (55%)				
Milieux d'accueil FR	2020	2021	2022																						
Nombre total de demandes	1828	1917	1893																						
Nombre de demandes familles monoparentales	445 (24%)	415 (22%)	435 (23%)																						
Nombre de réponse positives général	1056 (58%)	1134 (59%)	1059 (56%)																						
Nombre réponses positives familles monoparentales	252 (57%)	255 (61%)	238 (55%)																						

Notes : En 2021, nous constatons que 48% des familles en situation de fragilité psycho-médico-sociale accueillies dans nos crèches sont des familles monoparentales.

En 2022, les familles monoparentales représentent 51% des familles en situation de fragilité psycho-médico-sociale.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les tarifs des milieux d'accueil subventionnés par l'ONE accordent une réduction à 70% du barème PFP aux familles monoparentales ainsi que la gratuité aux bénéficiaires du statut BIM.

Pour le secteur néerlandophone, les chiffres se basent sur les demandes introduites pour une date d'entrée désirée en 2021 (1^{ère} colonne) ou 2022 (2^{ème} colonne). 2020 n'est pas renseigné car c'est une année de transition entre l'ancien système d'inscriptions et le lokaal loket.

Milieux d'accueil NL	2021	2022
Nombre total de demandes	809	861
Nombre de demandes familles monoparentales	181 (22%)	145 (17%)
Nombre de réponse positives général	124 (15%)	137 (16%)
Nombre réponses positives familles monoparentales	19 (10%)	23 (16%)

Remarque: il n'est plus possible de fournir des statistiques uniques pour les crèches du secteur francophone et néerlandophone car les chiffres sont désormais extraits de deux programmes différents. Les chiffres extraits du programme de gestion des inscriptions dans les milieux d'accueil néerlandophones (lokaal loket) sont difficilement exploitables car le chiffre des demandes globales est lié au fait que les personnes peuvent choisir de s'inscrire sur les listes de toutes les crèches néerlandophones de la Région bruxelloise. On peut donc avoir une série de demandes où les crèches de la Ville sont le « 20ème choix » et qui ont obtenu une place dans une crèche qui ne dépend pas de la Ville de Bruxelles. Nous devons trouver une manière pertinente d'effectuer le suivi de ces données dans le secteur néerlandophone.

Résultats attendus pour 2024 : Le taux de réponses positives aux demandes d'inscription en crèche soumises par des familles monoparentales est au moins égal au taux de réponses positives toute composition familiale confondue.

BRAVVO

L'asbl Bravvo, service de prévention de la Ville de Bruxelles, est en charge de la lutte contre l'exclusion sociale et le sentiment d'insécurité. Fondée sur le dialogue, la connaissance de l'autre et le respect mutuel, Bravvo propose une approche pluridisciplinaire au plus proche de la vie de quartier.

En espace public, les *gardien·ne·s de la paix* de jour et de nuit et les *stewards* de la Bruciteam⁵⁶ préviennent les incidents et veillent à la qualité de vie dans les quartiers. Leur présence dans l'espace public rassure et renforce le sentiment de sécurité. Grâce à leur connaissance du quartier, les gardien·ne·s de la paix et stewards cherchent à identifier toute problématique dans le quartier au plus tôt. Leurs observations (problèmes de propreté/dépôts clandestins, éclairages défectueux, dégradation du mobilier urbain, incivilités,..) sont relayées vers les services communaux compétents.

Les *services à destination de la jeunesse* proposent des ateliers de sport, des projets éducatifs et culturels aux adolescent·e·s dans les 8 centres et maison de jeunes sur le territoire de la Ville. Outre une porte et une parole grandes ouvertes, les animateur·ice·s y offrent une invitation à devenir des citoyen·ne·s actif·ve·s. Des *éducateur·ice·s de rue* sont également actif·ve·s dans les centres de jeune et sur l'espace public pour faciliter l'accès à un parcours de vie positif aux jeunes en difficulté.

Les *médiateur·ice·s* de Bravvo interviennent pour aider à rétablir le dialogue et à apaiser les tensions en cas de conflits ou situation pré-confliktuelle (médiation locale entre membres de la famille ou voisins, médiation scolaire au sein des écoles, médiation sociale au niveau d'un quartier),...

⁵⁶ Les stewards Bruciteam de Bravvo veillent à la convivialité et à la sécurité dans le Centre-Ville. Comme les gardiens de la paix, ils sont au service de la population au quotidien.

OBJECTIF GENERAL 1 : L'ASBL BRAVVO VEILLE A LA MIXITE AU SEIN DE SON PERSONNEL

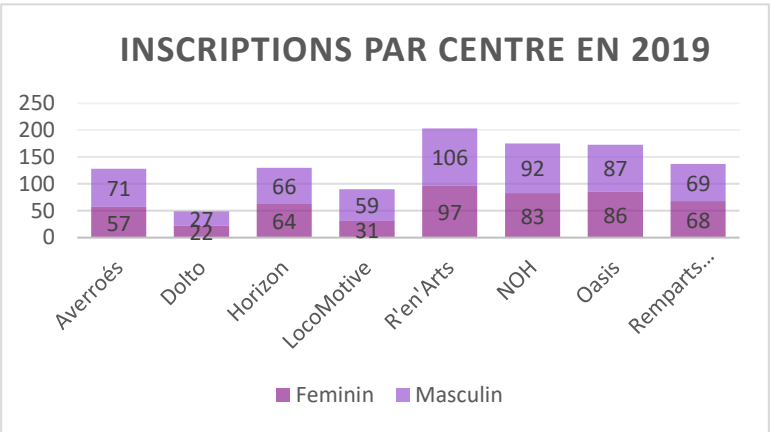
OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Promouvoir la mixité et la diversité au sein du personnel de l'asbl Bravvo.

Indicateur 1	Pourcentage de femmes au sein du personnel de l'asbl.
Etat d'avancement	En 2020, près d'un tiers (27%) du personnel au sein de l'asbl Bravvo étaient des femmes* : le déficit provenant en particulier des gardien·ne·s de la paix (GDP) et dans une moindre mesure au sein des animateur·rice·s des centres de jeunes.
Evaluation 2020-22	<p>Le pourcentage de femmes au sein de Bravvo a légèrement augmenté sur 2020-2021 pour atteindre, en 2022, 28%. Le recrutement de femmes, en particulier pour les postes de GDP reste un vrai défi (notamment à cause des horaires jusque 2h du matin).</p> <p>Le service RH de Bravvo continue à avoir une attention particulière en matière de diversité et d'équilibre hommes/femmes dans le cadre du recrutement. La tendance est encourageante puisque la parité a presque été atteinte en 2022 : 16 femmes contre 17 hommes ont été recruté.</p> <p>Des groupes de paroles à destination des agentes femmes GDP ont été mis en place en 2022, sous le lead du service de formation, afin de discuter des difficultés rencontrées et envisager les améliorations possibles dans l'optique d'éviter un turnover des femmes* au sein du personnel.</p>

Résultats attendus pour 2024 : Des actions précises pour favoriser le recrutement et minimiser le turnover des femmes au sein du personnel sont mises en place.*

OBJECTIF GENERAL 2 : L'ASBL BRAVVO VEILLE À LA MIXITE DE SES BENEFICIAIRES.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Veiller à la mixité de genres dans les centres de jeunes.

Indicateur 1	Pourcentage de filles*/garçons* inscrites au sein des centres de jeunes.																											
Etat d'avancement	<p>En 2019, les 8 centres gérés par l'asbl Bravvo (5 Centres de jeunes, 1 Maison de jeunes et 2 Centres communautaires) comptaient 47% de filles* parmi les jeunes inscrits.</p>  <table border="1" data-bbox="568 725 1342 1155"> <caption>INSCRIPTIONS PAR CENTRE EN 2019</caption> <thead> <tr> <th>Centre</th> <th>Feminin</th> <th>Masculin</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Averoërs</td> <td>57</td> <td>71</td> </tr> <tr> <td>Dolito</td> <td>22</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Horizon</td> <td>64</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>LocoMotive</td> <td>31</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>R'en'Arts</td> <td>97</td> <td>106</td> </tr> <tr> <td>NOH</td> <td>83</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>Oasis</td> <td>86</td> <td>87</td> </tr> <tr> <td>Remparts...</td> <td>68</td> <td>69</td> </tr> </tbody> </table> <p>La présence d'au moins une animatrice dans chaque centre et la diversification de l'offre en ateliers, favorise cette présence et l'inclusion des filles*. Le plan d'action de chaque centre tient compte de la thématique de mixité.</p>	Centre	Feminin	Masculin	Averoërs	57	71	Dolito	22	27	Horizon	64	66	LocoMotive	31	59	R'en'Arts	97	106	NOH	83	92	Oasis	86	87	Remparts...	68	69
Centre	Feminin	Masculin																										
Averoërs	57	71																										
Dolito	22	27																										
Horizon	64	66																										
LocoMotive	31	59																										
R'en'Arts	97	106																										
NOH	83	92																										
Oasis	86	87																										
Remparts...	68	69																										
Evaluation 2020-22	<p>Sur la période 2020-2021, 45% des jeunes inscrit·e·s étaient des filles*. Les chiffres 2021/22 n'ont pas encore pu être dépouillés à ce stade mais est estimé à 45% de filles* (soit 445 filles inscrites sur 981 jeunes inscrits dans les centres Bravvo). Dans l'analyse de ces chiffres par Centre, cette proportion varie toutefois de 30% à 60%. Dans les Centres où la fréquentation des filles* est plus faible, une attention particulière est portée aux types d'activités proposées et à l'organisation de celles-ci. La question de la mixité demeure centrale dans la conception et l'évaluation des projets menés par les Centres.</p> <p>La tenue des ateliers « Ca s'débat » a été rendue impossible lors de la crise du Covid. Dès la réouverture des Centres, ces ateliers ont repris. La thématique d'égalité des genres a</p>																											

	<p>pu être abordée lors de ces ateliers directement ou indirectement, à travers un thème connexe. Le cas échéant, la thématique a également pu être abordée lors de discussion plus informelles entre les équipes d'animation et le public ciblé lors de l'accueil structuré.</p> <p>Les bonnes pratiques liées à la matière n'ont pas fait l'objet d'une capitalisation systématique, mais vont pouvoir bénéficier à l'avenir de l'analyse systématique des Fiches techniques d'animation et du nouveau format de fiches projet.</p>
--	---

Résultats attendus pour 2024 :

1. L'analyse et le suivi de la mixité au sein des ateliers est monitoré et étayé en mettant en place un outil de suivi de la fréquentation journalière. En fonction des observations, l'accès de tou·te·s et la mixité au sein des Centres de jeunes est promue, en particulier à l'échelle des activités.
2. Le thème de la mixité est abordé dans le cadre des ateliers citoyenneté (ateliers "ça s'débat").
3. Les bonnes pratiques sur les thématiques en lien avec l'égalité des genres sont capitalisées.

OBJECTIF GENERAL 3 : L'ASBL BRAVVO LUTTE CONTRE LES VIOLENCES À L'ÉGARD DES FILLES* ET DES FEMMES* DANS L'ESPACE PUBLIC.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Mobiliser les gardien·ne·s de la paix (GDP(N))⁵⁷ de l'asbl Bravvo pour lutter contre la problématique de harcèlement de rue.

Indicateur 1	Nombre de GDPN formé·e·s.
Indicateur 2	Nombre de plaintes encodées.
Indicateur 3	Nombre de supports préventifs développés.
Etat d'avancement	Dans le cadre de la convention signée entre la Ville de Bruxelles et l'asbl Touche pas à ma Pote (TPAMP) en 2018-2019, des ateliers de sensibilisation ont été organisés à destination, e.a., des GDP. En collaboration avec des acteurs et une actrice de la Ligue Impro, des mises en situation ont permis d'ouvrir le débat sur les limites du harcèlement, des sensibiliser les participant·e·s au phénomène, de rappeler la législation en vigueur et de proposer des pistes d'intervention. Une petite 100aine de GDP(N) ont ainsi été sensibilisé·e·s en la matière.
Evaluation 2020-22	La formation préventive (4 heures) sur les 5D (Distraire, Documenter, Diriger, Déléguer et Dialoguer) développée par la cellule égalité des chances dans le cadre du plan d'action « Rien sans mon Consentement » ⁵⁸ permettant d'agir en tant que témoin de harcèlement sexiste en espace public a démarré auprès des équipes de 1ère ligne dès le mois d'août 2022. Cette formation a été coconstruite avec des GDP(N) et l'équipe de formateurs de Bravvo a été formée pour pouvoir animer la formation de manière indépendante. 6 GDP ont suivi une formation test en août et les 7 premiers agent·e·s bruciteam ont été formé·e·s en décembre 2022. Il est prévu de former l'ensemble des

⁵⁷ Gardiens de la paix et gardiens de la paix de nuit.

⁵⁸ Cfr **OBJECTIF SPECIFIQUE 2.** Assurer la mise en œuvre et l'évaluation d'un plan d'action visant à lutter spécifiquement contre les violences genrées en milieu festif et nocturne.

	<p>GDP(N) et ensuite tout le personnel de Bravvo dans les années à venir.</p> <p>23 constats LIOS (logiciel d'encodage) relatifs à 10 situations de harcèlement ont été encodés par les GDP en 2022 (pas de données pour les années précédentes vu le switch de programme informatique), ainsi que 4 constats également au niveau de l'équipe Bruciteam.</p> <p>Les supports de la campagne « Rien sans mon consentement » ont été mis à disposition des agent·e·s .</p> <p>Vu le contexte Covid, les Plans d'Action quartiers ont été mis entre parenthèse. Seul le quartier Senne a spécifiquement intégré des actions en lien avec la question des femmes* dans l'espace public (notamment les groupes de parole en lien avec les projets fresques ou l'occupation positive de la place Anneessens).</p>
--	---

Résultats attendus pour 2024:

1. Les GDP(N) sont sensibilisé.e.s et formé.e.s de manière continue aux problématiques de harcèlement de rue.
2. Un relais des constats par les GDP(N) (QR code, plaintes, conseils consultatifs, marches exploratoires...) est assuré vers l'observatoire des quartiers afin d'identifier les lieux cibles.
3. Des points noirs en matière de harcèlement de rue sont intégrés dans le zonage des GDP(N).
4. Des supports préventifs (prévention des auteurs/prise en charge des victimes) sont mis à disposition des GDP(N).
5. Une réflexion est menée pour intégrer la problématique de harcèlement de rue dans les plans d'action quartier (PA transversaux interéquipes ISO), en lien avec les points d'attention par quartier.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. *Former les éducateur·ice·s de rue et animateur·ice·s dans les centres de jeunes (CJ) en matière de harcèlement dans l'espace public.*

Indicateur 1	Nombre d'éducateur·ice·s de rue et animateur·ice·s de CJ formé·e·s.
Etat d'avancement	Toujours dans le cadre de la convention avec l'asbl TPAMP, la cellule égalité des chances a organisé en juillet 2019, un atelier d'improvisation à destination d'adolescents Bruxellois afin d'aborder la problématique de harcèlement de rue. En collaboration avec la coordination des centres de jeunes de l'asbl Bravvo, un groupe de jeune ainsi que deux animateur·ice·s de CJ ont pu y participer.
Evaluation 2020-22	Aucune initiative particulière n'a été prise sur le plan de la formation en 2020-2022. Une formation est toutefois prévue pour les collègues de l'axe Jeunesse dans le courant de l'année 2023, autour également de l'outil "5D" (après formation des GDP (N)).

Résultats attendus pour 2024 : L'ensemble des éducateur·ice·s de rue et des animateur·ice·s des CJ sont formé·e·s en matière de harcèlement sexiste dans l'espace public.

OBJECTIF SPECIFIQUE 3. *Mobiliser tous les acteur·ice·s concerné·e·s dans le cadre de la charte de vie nocturne pour lutter contre le sexisme et les comportements sexuels non désirés dans le cadre de la vie nocturne.*

Indicateur 1	Nombre de représentant·e·s d'établissements Horeca formé·e·s.
Indicateur 2	Nombre de safer spaces sur le territoire.
Etat d'avancement	Une première charte de vie nocturne a été conclue en 2019 dans le quartier Saint-Jacques avec l'administration communale, l'asbl Bravvo, la police, les représentants des établissements et des habitants. Elle reprend un

	ensemble de mesures en matière de réduction des risques, de prévention des nuisances et de lutte contre les discriminations (dont le sexisme).
Evaluation 2020-22	<p>Outre la Charte Saint-Jacques préexistante (14 membres), une nouvelle charte a été conclue dans le quartier Saint-Géry en 2022 (32 membres). Dans ce cadre : 1/ le personnel des bars est formé à réagir de manière optimale et à pouvoir porter secours à une personne qui subit de la violence/un comportement sexuel non désiré : 30 personnes ont été formées en 2020. La procédure de relais est effective dans ces établissements (avec relais vers l'unité spéciale au sein de l'hôpital St Pierre).</p> <p>Outre les supports d'affichage de la charte de vie nocturne, les supports de la campagne communale "Rien sans mon consentement" ont également été diffusés auprès des établissements partenaires.</p> <p>Des <i>Safer Spaces</i> pour les victimes ont été mises en place au sein des établissements ayant intégré la charte (soit 46 établissements au total).</p>

Résultats attendus pour 2024:

1. Le personnel des bars est sensibilisé et formé à l'importance du rôle de témoin en cas de comportements sexuels non désirés et de sexisme.
2. Une procédure de relais vers la police et éventuellement vers l'IEFH, avec accord de la victime, est développée.
3. Des supports d'affichage préventif sont créés pour informer le public sur les dispositifs mis en place.
4. Des Safer Spaces sont développés au sein des bars comme lieu refuge des victimes.

OBJECTIF SPECIFIQUE 4. Sensibiliser les auteur·ice·s et favoriser l'appropriation positive de l'espace public par les femmes* afin de lutter contre le harcèlement en rue.

Indicateur 1	Nombre d'actions de sensibilisation/d'ateliers citoyenneté consacrées à la lutte contre le sexisme.
Etat d'avancement	Dans le cadre de la convention avec l'asbl TPAMP, la cellule égalité des chances a organisé en juillet 2019, un atelier d'improvisation à destination d'adolescents Bruxellois afin d'aborder la problématique de harcèlement de rue. En collaboration avec la coordination des centres de jeunes de l'asbl Bravvo, une 20aine de jeunes a pu y participer.
Evaluation 2020-22	<p>Aucune action spécifique n'a été réalisée en la matière. A noter par ailleurs que les équipes d'animation demeurent particulièrement attentives à la problématique dès lors qu'elle concerne des publics fréquentant les Centres de Bravvo.</p> <p>La tenue des ateliers « Ca s'débat » a été rendue impossible lors de la crise du Covid. Dès la réouverture des Centres, ces ateliers ont repris. La thématique a pu être abordée lors de ces ateliers directement ou indirectement, à travers un thème connexe (rapports garçons-filles, sexisme, mixité, image de soi et de l'autre, ...). Le cas échéant, la thématique a également pu être abordée lors de discussion plus informelles entre les équipes d'animation et le public ciblé lors de l'accueil structuré.</p>

Résultats attendus pour 2024 :

1. Des actions de sensibilisation en espace public à destination des auteur·ice·s et ayant pour but l'accompagnement des victimes sont mises en place, en particulier sur les événements socioculturels.
2. Le thème de la lutte contre le sexisme est abordé dans le cadre des ateliers citoyenneté (ateliers «ça s'débat »).

OBJECTIF SPECIFIQUE 5. *Renforcer l'expertise des équipes en matière d'aménagement genré de l'espace public.*

Indicateur 1	Nombre d'interventions dans le cadre de projets de réaménagement.
Indicateur 2	Nombre de personnes formées en matière de genre & espace public.
Etat d'avancement	Outre le régional "Guide à l'intégration de dispositifs de sécurité dans l'espace public", qui remet le "gender planning" ⁵⁹ à l'ordre du jour, l'asbl Bravvo a déjà développé une certaine expertise dans la matière à travers la création d'un module de sensibilisation des conseillers en techno-prévention.
Evaluation 2020-22	La cellule Eval de l'asbl Bravvo a participé au comité d'accompagnement du Guide security by design, spécifiquement dévolu à la sécurité des femmes dans l'espace public. Les actions menées par la Ville sur cette thématique (via l'appel à projets « Genre et Urbanisme ») ont été relayées. Le support final qui sera développé par Safe.brussels en 2023 pourra servir de base pour aller plus avant dans cette optique de sécurisation via le bon aménagement des espaces publics. Quelques avis "Techno-prévention" ont été relayés par Bravvo (ex pour le réaménagement du coin des rues Vander Elst et des bons enfants à NOH).

Résultats attendus pour 2024 : L'asbl Bravvo continue à développer son expertise en matière de gender planning en collaboration avec le département de Développement Urbain en y offrant, entre autre, ses avis dans le cadre de projet de réaménagements et en particulier dans le cadre des contrats de quartier.

⁵⁹ Le "gender planning" représente l'intégration du genre dans l'urbanisme et l'aménagement des espaces publics, notamment pour plus de sécurité. Il tient compte de l'utilisation actuelle et souhaitée à terme (flexibilité, sécurité, participation, offre de service de quartier variée et de proximité...).

OBJECTIF GENERAL 4: L'ASBL BRAVVO LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Former les médiateur·ice·s locaux, sociaux et du service juridique de l'asbl Bravvo en matière de violence faites aux femmes.*

Indicateur 1	Nombre de travailleur·euse·s de première ligne formé·e·s en matière de violence à l'égard des femmes*.
Etat d'avancement	Le contexte Covid ayant été marqué par l'augmentation des violences à domicile et les équipes de GDP(N), d'animateur·ice·s et d'éducateur·ice·s de rue ayant suivi en 2019 un module de sensibilisation sur le harcèlement, une formation sur les violences apparaissait comme la suite logique pour compléter la formation des intervenant·e·s de première ligne au sein de l'asbl Bravvo.
Evaluation 2020-22	En 2021, une formation (une après-midi) sur les violences conjugales - ciblant en particulier les victimes de violence entre partenaires issues de l'immigration - a été organisée par la cellule Egalité des chances de la Ville en collaboration avec Ella vzw ⁶⁰ . Cette formation visait à sensibiliser le personnel à la Violence conjugale et à l'impact de ces violences sur un public fortement précarisés et isolés (primo-arrivants) ainsi qu'à mettre en avant le projet "Oreilles attentives" de l'association (44 volontaires disponibles en multilingues pour assurer un 1er contact et un accompagnement). Elle a été suivie par l'ensemble des collaborateur·ice·s de l'axe médiation (médiateur·ice·s sociaux·lles, médiateur·ice·s locaux·lles, médiateur·ice·s scolaires, aide juridique et Nota Bene) ainsi que par d'autres travailleur·se·s de 1er ligne de Bravvo: l'accueil, les chef·fe·s d'équipes Bruciteam, GDP et GDPN, les coordinateur·ice·s des centres de jeunes et communautaires ainsi que les éducateur·ice·s de rue. A cette occasion, les services ont reçu des stylos intégrant une bannière déroulante (reprenant les coordonnées de l'association Ella) permettant de relayer le public cible vers

⁶⁰ Cfr note de bas de page n° 14.

	ce dispositif de prise en charge. Une formation est encore prévue pour les collègues de l'axe Médiation dans le courant de l'année 2023, autour également de l'outil "5D" (après formation de nos GDP).
--	---

Résultats attendus pour 2024 : Les travailleur·euse·s de première ligne sont formé·e·s en matière de violences à l'encontre des femmes* (violences sexistes, VIF...) afin d'identifier, relayer et, éventuellement, intervenir.

DEVELOPPEMENT URBAIN

Le Département de Développement Urbain a pour mission générale de veiller à l'agencement harmonieux du territoire. Il est chargé de traiter des questions d'aménagements plus sécurisés et accessibles au public sur l'ensemble de la Ville de Bruxelles. Des mesures particulières de publicité (enquête publique et/ou commission de concertation) sont organisées pour divers motifs, préalablement à la délivrance d'un permis d'urbanisme, de lotir ou d'environnement si la législation l'exige et avant l'adoption d'un plan ou d'un règlement d'urbanisme.

La planification urbaine peut, implicitement, contribuer à la création ou au maintien de certains stéréotypes de genre en confortant les rôles liés au genre dans la conception de la Ville. Les catégories urbaines comme la densité, la mixité ou l'aménagement routier ont en effet un impact sur les services, la sécurité et l'accessibilité qui ne sont pas égaux pour différents groupes d'utilisateurs (Tummers, 2010)⁶¹. Il est donc important d'étudier les documents urbanistiques – rapports, statistiques, plans, cahiers des charges, etc. – en y portant un regard genré afin d'en extraire des informations utiles à la construction d'une Ville adaptée à tou·te·s. Une consultation publique qui s'assure à ce que toute catégorie de citoyen·ne soit représentée est également une condition sine qua non pour un aménagement urbain égalitaire et inclusif.

⁶¹ TUMMERS Lidewij, 2010, « To the Heart of Planning: is the Hardware of Spatial Planning open to Feminist Alternatives? » dans Ernst WALTRAUD (dir.), *Geschlecht und Innovation. Gender-Maintenance im Techno-Wissenschaftsbetrieb. Internationale Fraue- en Genderforschung in Niedersachsen, Teilband 4 Reihe Focus Gender Bd. 12*, Belrin, Münster, Vienne, Zürich, London, LIT Verlag.

OBJECTIF GENERAL 1: LA VILLE DE BRUXELLES RENFORCE LA REPRÉSENTATION DES FEMMES* DANS L'ESPACE PUBLIC.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Augmenter le nombre de places, parcs, infrastructures urbaines et rues portant le nom de femmes* illustres.

Indicateur 1	Nombre de de places, parcs, infrastructures urbaines et rues portant le nom de femmes* illustres.
Etat d'avancement	<p>Une première liste de noms de femmes* illustres a été adoptée par le Conseil communal en novembre 2016 ⁶².</p> <p>Entre mi 2017 et mi 2018, 2 rues et 1 place ont été baptisées à l'honneur d'une femme* : Place Jo Cox, rue Yvonne Nèvejean et rue Andrée de Jongh.</p> <p>Entre mi 2018 et l'été 2020, il a été décidé de nommer 4 nouveaux lieux en l'honneur de femmes* illustres: rue Eliane Vogel-Polsky, rue Anna Boch, pont Suzanne Daniel, drève Willy de Bruyn.</p>
Evaluation 2020-22	<p>En septembre 2022, le Collège Communal a adopté une mise à jour de la liste de noms de femmes* illustres.</p> <p>Depuis mi 2020, 2 rues, 1 passerelle et 1 parc supplémentaires portent le nom d'une femme* sur le territoire de la Ville : Passerelle Loredana Marchi à hauteur de Compte de Flandre ; Rue Eunice N. Osayande entre le quai de Péniches et le quai de Willebroeck ; Rue Hélène Dutrieu entre l'avenue de l'Héliport et l'Allée Verte ; Parc Marie Popelin, situé au coin rue de Tanneurs, rue du Miroir et rue des Brigittines.</p>

Résultats attendus pour 2024 : Le nombre de rues (re-)baptisées à l'honneur de femmes* illustres augmente sur le territoire de la Ville.

⁶² https://www.bruxelles.be/sites/default/files/bxl/Feminisation_Espace_Public.pdf

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Augmenter le nombre de fresques au sein du parcours BD de la Ville issues d'autrices.

Indicateur 1	Nombre de fresques issues d'autrices.
Etat d'avancement	<p>En 2017, une première fresque inspirée par le travail d'une femme* a été intégrée dans le parcours BD de la Ville. La fresque intitulée «<i>In My Area</i>», représente un dessin original de l'artiste écossaise, Lucy McKenzie. Ensuite, 8 autres fresques (co-)réalisées par des femmes* ont rejoint le parcours⁶³.</p> <p>Ceci étant, en 2020, seule 17% des fresques reprises dans le parcours BD étaient réalisées ou coréalisées par des femmes*.</p>
Evaluation 2020-22	<p>Le travail de recontextualisation du Parcours BD mené à la demande de la Ville par un consortium formé du Brussels Studies Institute, du Centre Belge BD, de l'ULB et d'ACME groupe de recherche en bande dessinée a permis de mettre en lumière la participation des femmes au Parcours BD avant 2017 en pointant notamment le rôle de Gabrielle Borille, scénariste de « Victor Sackville », et d'Anne-Claire Jouvray, coloriste de « Lincoln ».</p> <p>En 2021 et 2022, 5 nouvelles fresques inspirées par le travail d'autrices ont vu le jour, portant le pourcentage de fresques réalisées ou coréalisées par des femmes* à 23% fin 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ « Vandergoten » de Emilie Plateau ✓ « Après-midi place Bockstael » de Elodie Shanta ✓ « Solastalgie » de Eva Roussel ✓ « La Cabane » de Léonie Bischoff

⁶³ 2018 : « Tour à Plomb » coréalisée par Carine de Brabanter, « Le grand loup qui porte le mouton » réalisé par Dominique Goblet ; 2019 : « Tamara » coréalisée par Lou ; « La voie lactée » réalisée par Mathilde Van Gheluwe ; « Les ancêtres bienveillants' réalisée par Fabienne Loodts ; « Le petit gilet » réalisée par Aurélie William Levaux ; 2020 : « Crocodiles » coréalisée par Juliette Boutant ; « Petit Poilu » coréalisée par Céline Fraipont.

✓ « Jours de Sable » de Aimée de Jongh



Résultats attendus pour 2024 : Le nombre de fresques dans le parcours BD de la Ville (co-)réalisées par des femmes* augmente.

OBJECTIF GENERAL 2 : LA VILLE DE BRUXELLES RENFORCE LE SENTIMENT DE SECURITE DES FEMMES* EN ADAPTANT LES AMENAGEMENTS EN ESPACE PUBLIC A LEURS BESOINS.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Produire des analyses d'impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes* dans le cadre de projets de (ré-)aménagement de l'espace public.*

Indicateur 1	Nombre d'analyses genrées de données récoltées lors de diagnostics (enquête publics e.a.) dans le cadre de projets de réaménagements urbains.
Etat d'avancement	<p>En 2018, 10 marches exploratoires ont été organisées en collaboration avec l'asbl GARANCE dans le cadre du Contrat de Quartier durable « Les Marolles ».</p> <p>Un deuxième marché a été conclu avec l'asbl Garance d'octobre 2019 à juin 2020 afin de donner écho aux observations récoltées lors des marches exploratoires. Cette consultance a, e.a. donné lieu à un guide méthodologique reprenant des recommandations générales et une série d'outils à destination des équipes de l'urbanisme et plus précisément des projets de rénovation urbaine.</p> <p>Le Plan Communal de Développement Durable (PCDD) élaboré en début d'année 2020 a, e.a. été inspiré des résultats d'une enquête en ligne, organisée du 14 octobre au 30 novembre 2019. Les retours des 1.634 participants a permis d'alimenter le diagnostic par quartier et de prioriser les ambitions proposées dans le PCDD. Si l'analyse des résultats de l'enquête n'a, dans un premier temps, pas dissocié les réponses des participants en fonction de leur genre, l'exercice a pu être effectué en partie dans un deuxième temps, à la demande de la cellule égalité des chances.</p>
Evaluation 2020-22	Lors de la mise en place des Commissions de quartier (contrats de quartiers), un panel représentatif de citoyen-ne-s est établi. Parmi les différents critères, la parité H/F est prise en compte. Les chef-fe-s de projets en

	<p>charge des programmes sont au préalable conscientisé·e·s en la matière.</p> <p>De tels panels sont également mis en place dans le cadre des projets de réaménagement de l'espace public.</p>
--	---

Résultats attendus pour 2024 : Toute analyse de données récoltées lors de diagnostics (enquête publics e.a.) dans le cadre de projets de réaménagements urbains, inclue une décomposition genrée afin de mesurer l'impact du genre sur l'appréciation et les besoins des participant·e·s en matière d'aménagement.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. *Former les équipes du département de développement urbain afin de développer une approche genrée des projets de (ré-)aménagement de l'espace public.*

Indicateur 1	Nombre de personnes formées.
Etat d'avancement	En 2020, 4 collaborateurs de l'unité organisationnel de Planification et développement ont bénéficié d'une formation sur l'intégration de la thématique du genre dans l'aménagement des espaces de loisirs extérieurs destinés aux jeunes et aux enfants. 6 autres collaborateurs du département de développement urbain ont été formés par l'asbl Garance dans le cadre de sa consultation par le service égalité des chances.
Evaluation 2020-22	<p>En 2022, 4 agent·e·s du Département ont bénéficié de la formation « <i>Genre et Ville</i> » organisée à l'initiative de Bruxelles Pouvoir Locaux et animé par l'asbl Architecture qui Dégenre et le bureau d'étude ERU Urbanisme.</p> <p>Le guide d'analyse de genre élaboré par l'asbl Garance pour la Ville en 2020, est mis à disposition du personnel sur le réseau virtuel partagé.</p>

Résultats attendus pour 2024 : Les agent·e·s impliqué·e·s dans les projets de réaménagement urbain continuent à être formé·e·s afin d'y intégrer une approche genrée.

CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIAL

Parce que toute personne a droit à l'aide sociale, que celle-ci ayant pour but de permettre à chacun-e de mener une vie conforme à la dignité humaine, le Centre Public d'Action Social (CPAS) a pour mission d'assurer aux personnes et aux familles l'aide due par la collectivité. Cette aide peut être matérielle, sociale, médicale, médico-sociale ou psychologique.

Pour assurer sa mission d'action sociale, le CPAS de la Ville de Bruxelles possède 11 Antennes sociales de proximité. C'est dans ces antennes que les assistants et travailleurs sociaux offrent :

- toute information pertinente ;
- effectuent les démarches utiles pour régulariser les droits des personnes ;
- assurent une guidance et accordent une aide concrète sous sa forme la plus appropriée (telles que : l'octroi d'une aide matérielle, du revenu d'intégration ou de l'aide sociale équivalente, des avances financières - sur les allocations de chômage, indemnités de mutuelle, sur la pension, pension alimentaire, allocation de handicapé, INAMI, etc.).

Le Service Logement du CPAS a pour mission prioritaire de favoriser l'accès, pour les demandeurs d'aide, à des logements décents, adaptés et à des loyers abordables. Il gère également 69 logements de transit⁶⁴ qui permettent d'offrir un accueil temporaire aux personnes confrontées à un problème aigu en matière de logement.

L'emploi et la formation font également partie des préoccupations du CPAS de la Ville de Bruxelles. Celui-ci a développé des services et des partenariats avec diverses asbl pour apporter des solutions de formation appropriées aux différentes situations dans lesquelles se trouvent de nombreux bénéficiaires du CPAS. Chaque année, plus de 3250 personnes sont accompagnées par les agents d'insertion pour leur permettre de trouver un emploi sur le marché régulier du travail.

Le CPAS emploie plus de femmes* principalement due au grand nombre de fonctions à caractère médico-social. Pour l'instant, tenter de recruter plus d'hommes* n'est pas une priorité.

⁶⁴ Sur ces 69 logements, 19 logements modulables sont attribués au Projet « HIT 18-25 » (pour les jeunes de 18 à 25 ans).

OBJECTIF GENERAL 1 : LE CPAS DE BRUXELLES DÉVELOPPE UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE SENSIBLE AU GENRE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Développer un plan diversité afin de lutter, entre autre, contre les discriminations de genre au sein des services du CPAS.

Indicateur 1	Progression dans l'élaboration d'un plan diversité.
Etat d'avancement	<p>En novembre 2019, une "Diversiteam" a été mise en place au sein du CPAS de la Ville grâce au soutien offert par Bruxeo dans le cadre du projet So-Diversity⁶⁵. Cette Diversiteam a pour objectif de sensibiliser le personnel du CPAS avant d'élargir ses actions parmi les bénéficiaires; de mener des actions visant à lutter concrètement contre la discrimination et de dynamiser la diversité au sein du CPAS.</p> <p>Les 3 critères protégés sur lesquels elle a décidé de mettre le focus sont : le handicap, l'orientation sexuelle et le sexe.</p>
Evaluation 2020-22	<p>La pandémie de Covid-19 a été un obstacle imprévu qui a mis un frein à nombre d'idées et d'initiatives. Par exemple, la diffusion en 2020 d'un questionnaire destiné au personnel sur le sentiment d'inclusion et des questions sur le genre, a été reportée.</p> <p>À l'inverse, le Covid-19 a accéléré la politique de télétravail, qui bénéficie aux personnes ayant des enfants et, en particulier, aux parents célibataires et aux parents - majoritairement des femmes* - en situation de monoparentalité.</p> <p>En 2020, des communications à destination du personnel ont été faites à l'occasion de la journée internationale contre les violences faites aux femmes* (25 novembre) et la journée internationale des droits des femmes*. Le 08 mars, le personnel du CPAS s'est également vu offrir un</p>

⁶⁵ <https://sodiversity.bruxeo.be/>

	<p>tablier dans le cadre de la SDDF⁶⁶ organisé par la Ville de Bruxelles.</p> <p>Pendant 2020 et 2022, plusieurs membres du personnel ont participé à diverses activités liées à l'inclusion : une réunion « So-Diversity & Healthcare » (BRUXEO), une formation sur les critères de discrimination protégée (UNIA), des événements de Diversity Managers Association Belgium (DMAB), « Dag van Inclusie » à Louvain, etc.</p> <p>Des actions de sensibilisation plus indirectes ont également eu lieu, comme en mai 2022, lorsque 270 livres de coloriage non stéréotypés pour les enfants⁶⁷ ont été distribués sur les différents sites du CPAS. Ces livres ont été distribués dans les services du CPAS qui s'occupent des enfants, ainsi que dans les salles d'attente des Antennes sociales, par exemple.</p> <p>Depuis janvier 2022, le CPAS de la Ville de Bruxelles dispose d'une référente de la diversité et l'inclusion. Cette personne peut se consacrer à plein temps à l'instauration d'une culture organisationnelle inclusive en mettant en œuvre des plans d'action approfondis.</p> <p>En mars 2022, un module « Diversité et Inclusion » a été introduit dans la programmation des journées d'accueil pour les nouveaux collègues.</p> <p>Enfin, la Diversiteam, remplacée par un groupe de travail « Diversité & Inclusion » regroupe toutes ses initiatives sous la marque « Be.Inclusive ». Exemple : Depuis Mai 2022, un espace « Be.Inclusive » a été créé sur le réseau de communication interne : des nouvelles positives sur l'inclusion y sont régulièrement partagées. Depuis juin 2022, le groupe de travail D&I travaille avec 2 consultants d'Actiris afin de pouvoir publier le tout premier plan d'action de la diversité et de l'inclusion du CPAS en 2023.</p>
--	--

Résultats attendus pour 2024 : Un plan diversité au sein du CPAS est adopté et porté à connaissance du personnel.

⁶⁶ Depuis 2014, la cellule Egalité des Chances organise une Semaine des Droits des Femmes (SDDF).

⁶⁷ Présenté par Bruxelles Pouvoirs Locaux de Service Public Régional de Bruxelles.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Elaborer un budget sensible au genre.

Indicateur 1	Nombre de membres du personnel formés à l'analyse genré d'un budget.
Etat d'avancement	Aucune personne formée.
Evaluation 2020-22	Cette formation ne s'est pas encore concrétisée. L'accent a été mis plus sur l'extension des projets du CPAS de la ville de Bruxelles en matière de violence intrafamiliale et d'émancipation des femmes en situation de monoparentalité.

Résultats attendus pour 2024 : L'équipe en charge de la gestion financière est formée en matière de genderbudgeting.

OBJECTIF GENERAL 2 : LE CPAS LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES*.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. *Former les assistant-e-s sociaux-lles (AS) et travailleur-se-s sociaux-lles (TS) à la problématique des violences faites aux femmes*.*

Indicateur 1	Nombre de personnes formées.
Etat d'avancement	Différents modules de formation dispersés sur plusieurs semaines ont régulièrement été dispensés aux AS et TS nouvellement engagés au CPAS entre 2018 et 2020. La formation portant principalement sur les procédures internes, les dispositions légales, le secret professionnel, etc. mais ne permettant pas au personnel d'apprendre à réagir face aux problématiques de violence genrée.
Evaluation 2020-22	<p>En décembre 2020 et février 2021, 9 sessions de formations ont été organisées en ligne par la cellule EDC en collaboration avec l'asbl ELLA à destination du personnel du CPAS, du BAPA et de l'asbl Bravvo. 60 AS & TS du CPAS ont suivi cette formation, répartie sur les sessions du 7/12/2020, 15/12/2020, 25/02/2021 et 9/03/2021.</p> <p>En 2022, le département de l'action sociale a élaboré une formation sur les violences intrafamiliales qui sera dispensée dès 2023 aux quelques 300 TS.</p> <p>Enfin, le CPAS de Bruxelles – dans le cadre du projet MAYA (voir Chapitre Police – Objectif général 2, objectif spécifique 5) – s'intégrera dans la « Coalition of the willing » et pourra ainsi bénéficier des formations de pairs en collaboration avec la zone de Police Bruxelles-Capitale-Ixelles et les acteurs de terrain en matière de violences intrafamiliales et conjugales.</p>

Résultats attendus pour 2024: Les TS et AS bénéficient d'au moins une formation en matière de violences intrafamiliales.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Développer des supports de sensibilisation et communication en matière de violence conjugale à destination du personnel et des bénéficiaires des services d'action sociale.

Indicateur 1	Nombre de supports à destination du personnel.
Indicateur 2	Nombre de supports à destination des potentielles victimes de violence conjugale.
Etat d'avancement	P/A. Nouvel objectif fixé en 2020.
Evaluation 2020-22	<p>Une action de communication à destination du personnel a été développée à l'occasion du 25 novembre 2020.</p> <p>Dans le cadre des formations dispensées par l'asbl ELLA (cfr objectif ci-dessus), la plateforme « Luisterende Oren⁶⁸ » a été présentée aux membres du personnel qui ont participé aux différentes sessions en ligne en 2020 et 2021. Des stylos reprenant les coordonnées de la plateforme ont été mis à disposition des AS pour distribution aux victimes se présentant sur les différents sites du CPAS.</p> <p>Les capsules vidéo animées (sans texte) réalisées à l'initiative de la cellule EDC sont diffusées depuis le printemps 2021 dans les salles d'attente et sur les réseaux sociaux du CPAS afin de sensibiliser le public aux différentes formes de violences conjugales et inviter les victimes à en parler aux professionnel.le.s de première ligne.</p> <p>Enfin, une étude a été menée en interne pour pouvoir s'approprier les outils développés par l'association Fem&Law⁶⁹ en matière de lutte contre les violences à l'égard des femmes*. Cette dernière a également réalisé une vidéo en 5 langues pour donner les premiers réflexes juridiques aux victimes de violences conjugales.</p>

Résultats attendus pour 2024: Les capsules vidéo animées (sans texte), ainsi que les outils de Fem&Law, seront redistribués dans le cadre d'une campagne en matière de violence conjugale.

⁶⁸ La plateforme <https://www.luisterendeoren.be/fr/home> a été créée à l'initiative de l'IEFH en collaboration avec l'asbl ELLA et la FMDO (Federatie voor Mondiale en Democratische Organisaties) et répertorie une liste de contacts qui offrent une écoute en 21 différentes langues.

⁶⁹ Fem&LAW est une association de juristes féministes qui mettent les femmes en action dans le droit et le droit au service des femmes.

OBJECTIF SPECIFIQUE 3. Mettre à disposition des logements à destination des femmes victimes de violences conjugales.*

Indicateur 1	Nombre de femmes* victimes de violences conjugales hébergées dans des logements mis à disposition ou pris en charge par le CPAS.
Etat d'avancement	<p>Dès que le CPVCF a relocalisé son siège administratif sur le territoire de la Ville de Bruxelles (2010), une collaboration avec le CPAS a vu le jour.</p> <p>Entre 2010 et 2020, 5 à 10 femmes*, victimes de violences conjugales, ont été logées annuellement dans des logements de transit du CPAS, le temps de trouver une solution plus pérenne et adaptée à la composition familiale.</p> <p>La durée de séjour de ces femmes* en transit se limite en général à maximum 6 mois. Si le logement de transit n'est pas une option, il arrive que l'antenne Anneessens du CPAS, qui coordonne la collaboration avec le CPVCF, cherche des solutions dans d'autres structures du CPAS via le service logement ou dans d'autres centres d'accueil adaptés.</p>
Evaluation 2020-22	<p>Au total, pour la période 01/01/22 au 31/12/22, le Service Logement du Département de l'Action Social suit jusqu'à 3 situations concernant des faits de violences conjugales ; dont une demande provient d'un de nos départements.</p> <p>Le Service Logement a trouvé au moins 1 demande en directe du CPVCF qui vient d'être traité récemment. L'intéressée n'est pas encore rentrée en logement de transit, car il n'y a pas de logement qui corresponde à sa composition de ménage actuellement, mais la recherche se poursuit également en dehors, sur le marché privé et/ou via nos partenaires.</p> <p>Par rapport aux années précédant 2020, une diminution des demandes est perceptible. La diminution en matière de relogement pourrait être dû à plusieurs raisons. Il peut</p>

	<p>s'agir de tendances sociales ou de la coopération entre le CPVCF et le CPAS. Il peut être utile de clarifier à nouveau la collaboration et éventuellement d'adapter le Work Flow de manière à ce que chaque demande soit examinée sous l'angle de la violence familiale et qu'il soit plus facile de trouver des chiffres corrects.</p> <p>Dans le cadre du projet MAYA (voir Chapitre Police – Objectif général 2, objectif spécifique 5), le CPAS se penche sur des alternatives de logement d'urgence alternatives et étudie, entre autre, des collaborations possibles avec des hôtels sur le territoire de la Ville de Bruxelles.</p>
--	---

Résultats attendus pour 2024 : Le CPAS répond favorablement à 100% des demandes du CPVCF afin d'accueillir des femmes* victimes de violences conjugales dans ses logements de transit.

OBJECTIF GENERAL 3 : LE CPAS SOUTIENT LES FEMMES* EN SITUATION DE MONOPARENTALITE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. *Offrir un accompagnement adapté aux bénéficiaires des services du CPAS en situation de monoparentalité.*

Indicateur 1	Nombre de femmes* en situation de monoparentalité bénéficiant d'un accompagnement personnalisé.
Etat d'avancement	<p>Le CPAS de Bruxelles bénéficie depuis 2018 d'un subside du SPP Intégration sociale dans le cadre du projet MIRIAM 2.0 ⁷⁰ qui vise à renforcer l'émancipation de femmes* en situation de monoparentalité en brisant leur isolement social et à réduire la pauvreté, en portant une attention particulière à leur intégration socio-professionnelle.</p> <p>Entre 2018 et 2019, 15 mamans en situation de monoparentalité ⁷¹, âgées de 19 à 40ans, d'origines diverses et ayant en moyenne 2.5 enfants à charge, ont été accompagnées par le CPAS de Bruxelles. L'accompagnement a permis à 3 bénéficiaires d'être engagées conformément à l'article 60. 4 bénéficiaires ont suivi une formation de langue ou de remise à niveau, 1 autre s'est inscrite dans une démarche de formation qualifiante et 2 mamans se sont inscrites dans une démarche de mise à l'emploi.</p>
Evaluation 2020-22	En 2020-2021, la case manager a assuré, en étroite collaboration avec une personne engagée sous contrat article 60§7 ayant elle-même bénéficié d'un

⁷⁰ Ce projet Bruxellois qui porte un acronyme issu de l'anglais signifie : « Réforme du revenu minimum – innovation et renforcement du pouvoir d'action des femmes. ». Lancé en 2015, ce projet est issu d'une collaboration entre le Vrouwenraad, le SPP Intégration Sociale, la Haute école Karel de Grote et plusieurs CPAS. MIRIAM vise à mieux accompagner les femmes* monoparentales qui élèvent leurs enfants seules avec peu, ou pas, de soutien, souvent en situation de précarité. Le projet propose un coaching intensif, tant au niveau individuel que collectif.

<https://www.mi-is.be/fr/themes/pauvrete/pauvrete-et-monoparentalite/miriam-1>

⁷¹ Ces femmes* ont été sélectionnées sur 29 dossiers de candidatures, entre autre sur base des critères prérequis suivants : être une maman seule isolée, bénéficier d'un Revenu d'Intégration ou de son équivalent, avoir au moins un enfant à charge de moins de 6 ans, être capable de communiquer dans une des langues nationales, être en situation de pauvreté persistance et vouloir participer de manière volontaire au projet.

	<p>accompagnement dans le cadre du projet MIRIAM, l'accompagnement d'une vingtaine de femmes en situation de monoparentalité.</p> <p>Depuis 2021, le projet a évolué au sein de la structure en mettant en place un système de pair-aidantes, c'est-à-dire l'embauche d'expertes par le vécu, engagées dans le cadre de contrats conclus en application de l'article 60§7.</p> <p>Une véritable Cellule MIRIAM a ensuite vu le jour en vue d'augmenter les possibilités d'accompagnement en faveur d'un plus grand nombre de femmes* en situation de monoparentalité, bénéficiaires d'un RI⁷² ou d'un ERI⁷³ et accompagnées au sein des différentes antennes sociales. La mise en place de ce nouveau dispositif a ainsi permis de dynamiser un public plus large de femmes en situation de monoparentalité vers l'autonomisation, l'émancipation sociale et, à plus long terme, vers la concrétisation d'un projet d'insertion socio-professionnelle.</p> <p>Outre le développement du projet sur l'ensemble des antennes sociales via des expertes par le vécu, ce dernier a également été couplé à un programme de soutien scolaire organisées dans les antennes sociales. Ainsi, si les enfants issus des familles monoparentales accompagnées par la Cellule MIRIAM rencontrent des difficultés scolaires, la possibilité qu'ils intègrent les activités de soutien scolaire est examinée de concert avec le ou la référent·e soutien scolaire de l'antenne. Cette dynamique devra permettre un accompagnement global maman/enfant(s).</p> <p>Depuis le avril 2022, une assistante sociale a été engagée dans le cadre du projet MIRIAM pour assurer, en collaboration avec la Coordinatrice de projet, le coaching des agent·e·s accompagnateur·ice·s.</p> <p>Un nouveau dossier a été introduit et retenu par le SPP IS afin de développer le projet MIRIAM 4.0.</p> <p>L'objectif du projet pour les années à venir, est de développer une approche plus intensive avec 6 groupes de 15 mamans en situation de monoparentalités. L'action est depuis septembre 2022 développée dans 6 quartiers</p>
--	---

⁷² Revenu d'Intégration

⁷³ Equivalent du Revenu d'Intégration

sur le territoire de la Ville, couverts par 6 antennes sociales du CPAS déjà impliquées dans le projet actuel (dans le Pentagone : Marolles, Artois / à Laeken : Bollen, Stéphanie / quartier européen : Nord-Est / au quartier Nord : Saint-Rioch). En septembre 2022, 6 case manager ont été engagés à temps plein pour assurer la suite du projet. Il a été décidé de continuer à favoriser l'insertion socio-professionnelle - via des contrats article 60 - de pair-aidantes et ce à temps plein pour le coaching intensif des mamans solos. Ainsi, les agent·e·s MIRIAM sous contrat article 60 n'ont plus la double fonction MIRIAM et soutien scolaire, mais exercent à temps plein leur fonction de case manager pour pouvoir donner suite à l'augmentation de la demande des prises en charges des mamans solos vivant dans la précarité.

S'inscrivant dans un objectif de lutte contre le sans-abrisme, le CPAS de la Ville de Bruxelles s'est aussi vu accordé une subvention facultative de la COCOM pour la période du 17/10/2021 au 31/12/2022 afin de développer un autre projet : Mam'solo. Ce projet a visé la mise à disposition temporaire de 15 chambres, studios ou appartements dans un appart-hôtel situés sur le territoire de la Ville de Bruxelles en faveur de femmes* seules avec enfant(s) à charge, en situation de précarité et qui rencontrent une difficulté de logement. Le projet a également eu pour objectif d'offrir une solution d'hébergement temporaire ainsi qu'un accompagnement psycho-social et administratif par une équipe pluridisciplinaire tout au long de la période d'hébergement. L'accompagnement s'inscrivait à la fois dans le soutien à la parentalité, la lutte contre l'exclusion sociale et favorisait ainsi l'émancipation. Une participation financière des bénéficiaires aux frais d'hébergement a été définie par l'assistant social du projet, en concertation avec l'assistant social de secteur et la personne hébergée. Le public auquel s'adresse le projet Mam'solo ne disposait pas de moyens financiers leur permettant d'assumer le coût de l'hébergement, même négocié, dans un appart-hôtel. Le CPAS est donc intervenu dans le coût de l'hébergement à hauteur de 2/3 du prix par nuitée, le solde demeurant à charge de la famille.

	<p>Le projet « Mam'solo » s'est terminé le 30/06/2022 : 11 mamans et 17 enfants ont été hébergés au sein de l'hôtel. La durée d'hébergement la plus courte a été de 15 jours et la durée d'hébergement la plus longue a été de 6,2 mois. La durée moyenne d'hébergement était de 3,7 mois.</p>
--	--

Résultats attendus pour 2024 : Le projet MIRIAM est pérennisé et accompagne environ un centaine de femmes* en situation de monoparentalité par an.

BAPA BXL asbl

BAPA BXL asbl est un bureau d'accueil pour primo-arrivant·e·s⁷⁴ agréé par le Collège de la Commission communautaire française (COCOF)⁷⁵ qui met en œuvre le parcours d'accueil pour primo-arrivant·e·s en Région de Bruxelles-Capitale⁷⁶ depuis 2016. Par ce bureau d'accueil pour primo-arrivant·e·s, la Ville de Bruxelles met en œuvre un cadre organisé au plan collectif et individuel pour que l'inclusion des nouvelles populations se déroule dans les meilleures conditions et dans le respect des droits et devoirs de chacun·e. Ainsi, BAPA BXL met tout en œuvre afin d'offrir un accompagnement individuel aux primo-arrivant·e·s leur permettant ainsi de mener leur vie de manière autonome, d'accroître leur participation sociale, économique et culturelle, de s'épanouir mais également qu'ils et elles soient sensibilisé·e·s aux enjeux liés à leur inclusion en Belgique.

Le public accueilli par le service est composé de 57% de femmes* et de 43% d'hommes*, de tout âge⁷⁷ et venant essentiellement d'Inde, du Maghreb, de Syrie, d'Irak, d'Amérique latine et d'Afrique Subsaharienne.

Pour les personnes étrangères récemment arrivées en Belgique, quitter volontairement ou non leur pays, leur culture et parfois leur famille, engendre plusieurs traumatismes. Elles doivent également faire face à un grand défi : celui d'apprendre une nouvelle langue et une nouvelle culture et de construire un nouveau réseau,... afin de se reconstruire une nouvelle vie. Tout au long de ce processus, les primo-arrivant·e·s font face à un tas de préjugés et de difficultés. Pour les femmes* primo-arrivantes, les discriminations sont doubles, voir triples : le fait d'être une femme*, d'origine étrangère, ne connaissant pas la langue complexifie le processus d'inclusion. Ces discriminations multiples ont un impact direct sur la capacité des femmes* à exercer leurs droits, assurer leur sécurité et obtenir leur place dans une société qui reste avant tout patriarcale. Enfin, le parcours d'exil des primo-arrivant·e·s et les difficultés liées à leur insertion dans la société d'accueil qu'ils ou elles rencontrent nécessite un accompagnement psycho-social et globale spécifique. C'est pourquoi, depuis 2021, le BAPA BXL offre des séances de soutien

⁷⁴ On entend par primo-arrivante, une personne âgée de + de 18 ans, inscrite au registre des étrangers d'une commune de la Région de Bruxelles-Capitale, en séjour légal en Belgique depuis plus de 3 mois.

⁷⁵ Arrêté du 21 décembre 2016 du Collège de la Commission communautaire française (COCOF)

⁷⁶ Décret du 18 juillet 2013 du Collège de la COCOF relatif au parcours d'accueil pour primo-arrivants en Région de Bruxelles-Capitale (dénommé ci-après « décret COCOF ») et son arrêté d'exécution 2014/562 du Collège de la COCOF du 24/04/2014.

⁷⁷ Rapport d'activité BAPA BXL 2022, avec une concentration plus importante dans la tranche d'âge 18-25ans et 30-45ans.

psychologique, des ateliers pour femmes* et des permanences juridiques. Le BAPA BXL a également développé plusieurs activités afin de faciliter et encourager l'insertion socio-professionnelle des femmes* et l'estime de soi. Cet accompagnement globale et pluridisciplinaire : (psychologue, travailleur·se·s sociaux·lles, juriste et thérapeute systémique, formateur·ice·s) permet une prise en charge globale et holistique des primo-arrivantes.

OBJECTIF GENERAL 1: LA VILLE DE BRUXELLES PORTE UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À L'ACCUEIL DES FEMMES* PRIMO-ARRIVANTES SUR SON TERRITOIRE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1: Former les accompagnateur-ice-s sociaux.lles, les formateur-ice-s, la psychologue et la juriste du BAPA BXL aux problématiques de violence à l'égard des femmes dont la violence conjugale, le trafic sexuel et les mutilations génitales.*

Indicateur 1	Nombre de personnes formées aux problématiques de violences conjugales.
Indicateur 2	Nombre de personnes formées aux problématiques de trafic sexuel.
Indicateur 3	Nombre de personnes formées aux problématiques liés aux mutilations génitales.
Etat d'avancement	<p>Entre 2017 et 2019, le personnel du BAPA BXL a pu bénéficier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'une session d'information sur les inégalités de genre par l'IEFH ; - De deux formations animées par le GAMS concernant les mutilations génitales ; - D'une formation animée par l'asbl La Voix des femmes sur les violences à l'égard des femmes* issues de l'immigration.
Evaluation 2020-22	<p>Tout comme le CPAS et l'asbl Bravvo, le BAPA BXL a pu bénéficier, en décembre 2020 et février 2021, de plusieurs sessions de formations animées par l'asbl ELLA, afin de sensibiliser son personnel aux violences conjugales et de leur présenter l'outil « Luisterende Oren »⁷⁸.</p> <p>En parallèle, les capsules vidéo animées (sans texte) à destination de potentielles victimes de violence conjugale sont diffusées depuis le printemps 2021 sur les réseaux sociaux du BAPA BXL afin de sensibiliser le public aux différentes formes de violences conjugales et inviter les victimes à en parler aux professionnel.le-s des différents services. Par ailleurs, ces vidéos ont également été intégrés et sont diffusés lors des formations de droits et</p>

⁷⁸ La plateforme <https://www.luisterendeoren.be/fr/home> a été créée à l'initiative de l'IEFH en collaboration avec l'asbl ELLA et la FMDO (Federatie voor Mondiale en Democratische Organisaties) et répertorie une liste de contacts qui offrent une écoute en 21 différentes langues.

	devoirs de 10 heures dispensées en interne. La particularité de cette vidéo nous a permis de les diffuser dans tous les groupes dispensés dans toutes les langues. Ainsi, ce sont plus de 1000 personnes qui ont pu visionner cette vidéo.
--	--

Résultats attendus pour 2024 :

1. Tout·e accompagnateur·ice, formateur·rice, juriste et psychologue est formé·e aux thématiques liées aux violences à l'égard des femmes*.
2. La diffusion de la vidéo dans les modules de droits et devoirs est poursuivie.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2 : *Organiser des activités et espaces de parole exclusivement pour les femmes* primo-arrivantes.*

Indicateur 1	Nombre d'initiatives à destination, exclusivement, de femmes* primo-arrivantes.
Etat d'avancement	<p>En 2018, dans le cadre d'un atelier exclusivement réservé aux femmes* bénéficiaires des services du BAPA BXL, un parcours de balade sonore "<i>Pas à pas: elles filent</i>" à travers des rues de Bruxelles a été créée par et pour ces femmes*.</p> <p>Afin de permettre aux femmes* de suivre des formations linguistiques, professionnelles et autres, une collaboration avec les services de garderie d'Actiris a été mis en place en 2020.</p>
Evaluation 2020-22	<p>Depuis février 2021, des ateliers de paroles pour femmes* sont organisés afin de sortir les femmes primo-arrivantes de leur isolement, de leur donner un lieu de parole où elles peuvent s'exprimer librement et aborder des thématiques et les difficultés qu'elles rencontrent. Ces ateliers sont dispensés par la psychologue, thérapeute systémique, du BAPA BXL et ont été poursuivis en 2022 : 12 femmes* ont pu participer aux ateliers en 2021 et 16 femmes* y ont participé en 2022.</p>

	<p>Depuis mars 2021, des séances de consultation psychologique ont été proposées aux femmes* primo-arrivantes. Ces consultations sont nées d'un constat de terrain. Nombreuses femmes* sont confrontées à vivre une multitude de défis personnels d'adaptation et d'acclimatation au sein d'un nouveau contexte sociétal. Ces derniers peuvent représenter pour l'individu des situations déstabilisantes, de précarité et de vulnérabilité psychique. En 2021 et 2022, respectivement 8 et 28 femmes* ont pu bénéficier de consultations psychologique au sein du BAPA BXL. Ces séances de soutien psychologique ont démontré sur le terrain que les bénéficiaires regagnent l'estime de soi, élargissent leurs perspectives par rapport au pays d'accueil et aux autres cultures, valorisent leurs ressources personnelles et redonnent un sens aux expériences qu'elles ont vécues.</p> <p>La collaboration avec les services de garderie d'Actiris a été renforcée par une augmentation des places en crèche mis à disposition des bénéficiaires des services du BAPA BXL.</p> <p>En 2021, un projet vidéo a été développée avec 6 femmes primo-arrivantes afin de recueillir leurs témoignages sur leurs parcours d'exil et d'installation à Bruxelles. Ces vidéos mettent en lumière le vécu des primo-arrivantes, leurs difficultés rencontrées lors de leur établissement à Bruxelles mais aussi leurs mobilisations pour pallier à ces difficultés. L'objectif étant de déconstruire les stéréotypes et préjugés autour des primo-arrivantes.</p>
--	--

Résultats attendus pour 2024 :

1. Des groupes de paroles, organisés en différentes langues, sont mis en place pour créer des espaces intimes où des problématiques rencontrées par les femmes* primo-arrivantes peuvent être abordées en toute confiance et où des sujets tels que les droits des femmes*, les violences genrées, etc. sont abordés.
2. La collaboration avec Actiris est renforcée et le nombre de place pour les milieux d'accueil est augmenté.

☆ **OBJECTIF SPECIFIQUE 3** : Offrir un suivi sociojuridique aux femmes* primo-arrivantes.

Indicateur 1	Nombre de femmes* reçues lors de la permanence juridique.
Etat d'avancement	P/A. Nouvel objectif.
Evaluation 2020-22	<p>Depuis juillet 2021, une permanence juridique, assurée par un·e juriste en interne, est disponible pour les bénéficiaires du BAPA BXL. L'objectif étant de favoriser une meilleure connaissance par les femmes* primo-arrivantes de leurs droits et l'activation de ces derniers⁷⁹. Pour ces femmes*, et grâce au recours au service d'interprétariat, le BAPA BXL leur permet d'avoir un accès à un conseil et à une assistance individualisée. Elles sont les seules à être impliquées dans ce processus, cela permet de favoriser une autonomisation de la personne, contrairement à ce qui se pratique dans d'autres structures qui n'ont pas recours au service d'un interprète, et où le ou la conjoint·e /proche devrait être présent·e pour assurer la traduction. En effet, la présence du ou de la conjoint·e ou d'un·e proche constitue un obstacle pour la personne qui souhaiterait se livrer totalement et sans crainte.</p> <p>Les permanences juridiques internes, permettent d'apporter plus rapidement une première réponse juridique aux questions des primo-arrivant·es mais aussi d'assurer un soutien plus efficace au travail d'accompagnement, ce qui constitue un point fort de l'action. Elles sont aussi un outil de prévention car elles permettent d'éviter des procédures juridiques longues et coûteuses.</p> <p>En 2021, 27 femmes ont été reçues lors de la permanence juridique. En 2022, 78 personnes ont bénéficiés de ces permanences.</p>

Résultats attendus pour 2024 : Renforcer le service de permanences juridiques en offrant ce service dans plusieurs langues.

⁷⁹ Les thématiques abordées lors des permanences juridiques avec les femmes* primo-arrivantes sont vastes : violence intra-familiale, procédure de divorce et impact sur les conditions et le droit de séjour, regroupement familial, revenu d'intégration et conditions d'octroi, code de la nationalité.

☆ **OBJECTIF SPECIFIQUE 4** : Encourager l'insertion socio-professionnelle des femmes* primo-arrivantes.

Indicateur 1	Nombre d'ateliers ou modules de formation organisés à destination des femmes* primo-arrivantes pour faciliter l'insertion socio-professionnelle.
Indicateur 2	Nombre de bénéficiaires des ateliers et formations.
Etat d'avancement	P/A. Nouvel objectif.
Evaluation 2020-22	<p>Depuis 2021, des Tables de conversation sont organisées afin de renforcer les compétences linguistiques des femmes* primo-arrivantes dans l'optique de mieux pouvoir s'insérer sur le marché de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces ateliers ont permis au public cible une meilleure acquisition de la langue française et dès lors, une autonomie accrue et une meilleure compréhension de leur environnement. En 2022, 12 femmes* primo-arrivantes ont participé aux tables de conversation.</p> <p>En parallèle, plusieurs modules de formation à destination des femmes* primo-arrivantes ont été organisés ayant pour objectif de faciliter leur insertion professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De octobre à décembre 2021 et 2022 , un module de pré-formation de base et de remédiation a été organisé. Ce module a permis de renforcer les compétences en français à l'écrit et en calcul des personnes ayant une trajectoire en alphabétisation et de les initier à l'outil informatique. Durant ce module, ils ont été amenés à utiliser un ordinateur, à créer un Cv et une lettre de motivation mais aussi à postuler en ligne ✓ De octobre à décembre 2021 et 2022 , un module d'initiation au numérique et à l'utilisation des tablettes numériques a été organisé. Suite à la pandémie et à la digitalisation croissante de la société et l'illectronisme dont souffre les primo-arrivant.e.s. il était nécessaire d'offrir un accompagnement de qualité pour les femmes*

	<p>primo-arrivantes. Ce projet vise à faciliter l'accès et l'utilisation des services publics numériques afin de favoriser l'autonomie. Ainsi, en apprenant à postuler à des emplois en ligne, à créer un CV et des lettres de motivation adaptées, à chercher des emplois sur des sites de références, à se créer des dossiers administratifs en ligne (My Actiris etc), etc., ce projet permet d'outiller les chercheur·se·s d'emploi afin de maximiser leurs chances sur le marché de l'emploi.</p> <p>✓ En 2022, un atelier d'initiation au numérique en collaboration avec un EPN à destination spécifiquement des femmes* primo-arrivantes a également eu lieu. Ce projet a eu pour objectif d'initier et d'accroître les compétences des femmes* primo-arrivantes au numérique au vue de la digitalisation croissante des démarches administratives</p> <p>En décembre 2022, deux séances de coaching collectif sur les codes comportementaux dans le milieu professionnel ont été organisés. Ces ateliers ont pour objectifs de renforcer la confiance et l'estime de soi des femmes* primo-arrivantes et ainsi faciliter leurs insertion socio-professionnelle. 37 femmes* primo-arrivantes ont participé à ce coaching.</p>
--	--

Résultats attendus pour 2024 :

1. Les modules de coaching sont renforcés.
2. Les tables de conversation sont maintenues.
3. Des ateliers de formation (notamment pour former au numérique) sont organisés pour faciliter l'insertion socio-professionnelle

MAISONS DE QUARTIER

Les 19 Maisons de Quartier (MdQ) de la Ville de Bruxelles ont pour mission de lutter contre l'isolement de toute personne souhaitant participer à la vie sociale et culturelle du quartier. Elles permettent aussi de favoriser et renforcer la cohésion sociale dans le quartier en proposant aux habitant·e·s un espace d'accueil polyvalent et de proximité. Ceci offre à chacun·e la possibilité d'échanger et de créer du lien autour d'activités, d'ateliers, de visites ou de projets à caractère social.

Les MdQ veulent être un espace ouvert à tou·te·s avec une attention particulière portée aux femmes* : de nombreuses actions à destination de ce public cible y sont organisées tout au long de l'année. A l'occasion du 08 mars, plusieurs MdQ's s'inscrivent depuis de nombreuses années dans la programmation de la Semaine des Droits des Femmes* organisée par la Ville.

La gestion des ressources humaines au sein des MdQ's est indépendante de celle de la Ville. Fin 2022, 59 femmes* et 21 hommes* y étaient actif·ve·s. Sur les 66 volontaires, 55 étaient des femmes*.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Développer un plan de diversité au sein de l'administration des maisons de quartier incluant, entre autre, un volet en matière d'égalité de genre.

Indicateur 1	Existence d'un plan de diversité.
Etat d'avancement	P/A. Nouvel objectif fixé en 2020.
Evaluation 2020-22	Aucune avancée en la matière.

Résultats attendus pour 2024 : Un chantier est entamé pour développer un plan de diversité au sein des MdQ's afin d'évaluer et monitorer la diversité et, plus particulièrement, l'égalité de genre, au sein des équipes.

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. Viser la parité de genre dans les postes de management au sein de la structure.

Indicateur 1	Nombre de femmes* versus hommes* aux postes de management.
Etat d'avancement	Depuis 2018, une femme* occupe le poste de Direction du CPAS de Bruxelles. En 2020, 3 coordinateur·ice·s sur 4 étaient des hommes*.
Evaluation 2020-22	Fin 2022, la coordination comptait 3 hommes* et 2 femmes*.

Résultats attendus pour 2024: La parité de genre dans les postes de management au sein des MdQ's

OBJECTIF SPECIFIQUE 3. Sensibiliser et former les équipes pour lutter contre le harcèlement sexiste au travail.

Indicateur 1	Nombre de personnes formées au harcèlement sexiste au travail.
Etat d'avancement	Une séance d'information a été organisée pour faire connaître la cellule de risques psycho sociaux et les possibilités de faire appel à cette cellule en cas de, entre autre , harcèlement sexiste.
Evaluation 2020-22	Aucune avancée en la matière.

Résultats attendus pour 2024 : Un atelier ou une campagne de sensibilisation à destination du personnel des MdQ's est développé pour lutter contre le harcèlement sexiste au travail.

OBJECTIF SPECIFIQUE 4. *Former les animateur-ice-s et assistant-e-s sociaux-lles à la déconstruction de stéréotypes de genre en offrant des outils adéquats pour animer des activités à destination des publics cibles des MdQ's.*

Indicateur 1	Nombre de personnes formées à la déconstruction de stéréotypes de genre.
Indicateur 2	Nombre d'outils mis à disposition du personnel des MdQ's pour aborder les stéréotypes de genre avec son public.
Etat d'avancement	Aucune initiative avant 2020.
Evaluation 2020-22	Aucune avancée en la matière.

Résultats attendus pour 2024 : Une formation abordant la déconstruction des stéréotypes de genre à destination des animateur-ice-s et assistant-e-s sociaux-lles des MdQ's est organisée en collaboration avec une ou plusieurs associations locales experte en la matière.

OBJECTIF GENERAL 2 : UN BUDGET SENSIBLE AU GENRE EST ÉLABORÉ AU SEIN DES MAISONS DE QUARTIER.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Former l'équipe en charge de la gestion financière des MdQ's en matière de genderbudgeting(GB).

Indicateur 1	Nombre de personnes formés au GB.
Etat d'avancement	P/A. Nouvel objectif fixé en 2020.
Evaluation 2020-22	Aucune avancée en la matière.

Résultats attendus pour 2024: Au moins un membre de l'équipe en charge de la gestion financière des MdQ's est formé au concept de genderbudgeting.

OBJECTIF GENERAL 3 : LES BÉNÉFICIAIRES DES SERVICES OFFERTS DANS LES MAISONS DE QUARTIER SONT SENSIBILISÉS EN MATIÈRE DE STÉRÉOTYPES ET INÉGALITÉS DE GENRE.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Organiser des activités de sensibilisation en matière de stéréotypes et inégalités de genre à destination des divers publics des MdQ's.

Indicateur 1	Nombre d'activités organisées en matière de déconstruction des stéréotypes de genre et/ou lutte contre les inégalités de genre.
Indicateur 2	Nombre de personnes touchées.
Etat d'avancement	<p>La MdQ Anneessens est particulièrement active en matière d'égalité des femmes* et des hommes*.</p> <p><u>En 2020</u>, dans le cadre de la SDDF, un suivi rapproché a été proposé par la cellule EDC afin de développer des activités autour du 08mars en lien avec la thématique phare de l'édition SDDF 2020 : les alliés du combat féministe. Un effort particulier a été fourni afin d'inclure des hommes* des cours d'alphabétisation dans certains ateliers – une opportunité unique pour adresser le combat des femmes* avec ce public très difficile à atteindre par l'administration.</p>
Evaluation 2020-22	<p>Lors de l'édition 2021 de la SDDF, 3 MdQ's ont participé au programme proposant divers ateliers la journée du 8mars (nombre de bénéficiaires indisponibles).</p> <p>En 2022, 4 MdQ's participèrent à la SDDF proposant des activités sur 4 jours en lien avec la thématique cette année-là. 243 femmes* et 19 hommes* y ont participé.</p> <p>Plusieurs MdQ's ⁸⁰ travaillent avec un public essentiellement féminin et adaptent leurs activités à ce public.</p> <p>Des petits-déjeuners "partage de femmes" sont également organisé au sein de 2 MDQ, 1 fois par mois.</p>

Résultats attendus pour 2024 : Les MdQ's, en collaboration avec la cellule EDC, organisent au moins un atelier, à destination des femmes*, en collaboration avec des associations locales offrant une expertise en matière de sujets en lien avec l'inégalité des genres.

⁸⁰ MdQ's Midi, Anneessens, Van Artevelde, Bockstael et Willems.

Indicateur 1	Nombre d'initiatives de sorties sportives à destination de femmes*.
Indicateur 2	Nombre de femmes* touchées par ces initiatives.
Etat d'avancement	Entre 2018 et 2020, les MDQ's ont continué à organiser deux sorties en piscine par semaine pour les femmes* ainsi qu'une séance sportive hebdomadaire au Palais du Midi.
Evaluation 2020-22	<p>En 2021, en raison de la crise sanitaire, les sorties en piscine et au Palais du midi ont été suspendues.</p> <p>A la rentrée 2022, les séances ont néanmoins reprises et 10 sorties ont été organisées entre septembre et décembre. En parallèle, des cours de zumba, de danse country, de danse folklorique, de course à pied⁸¹ et de Qijong – Tai Chi ont été organisés ponctuellement dans différentes MdQ's.</p> <p>Enfin, la MdQ Bockstael mène depuis 2019 plusieurs projets d'initiation au vélo pour que les femmes* qui le souhaitent puissent apprendre à rouler, gagner en confiance et en autonomie, expérimenter et adopter la pratique du vélo au quotidien. En 2021 : 12 femmes* ont ainsi bénéficié de 6 séances dans le cadre du projet « mise en selle ». En 2022, 25 femmes* ont été formées dans le cadre du projet « Toutes à vélo ». Elles disposent dès lors d'un vélo de location.</p> <p>En reprenant la gestion du service seniors de la Ville, les MdQ's ont également repris la distribution des chèques sport seniors (55+). Grâce à la campagne 2020-2021, 19 femmes* et 12 hommes* ont pu bénéficier de ces chèques. La campagne 2021-2022 quant à elle a incité 98 femmes* et 36 hommes* à profiter de cette aide financière. Des cours d'aquagym réservés aux seniors sont également organisés dans les piscines de la Ville. La majorité des participant.e-s étant des femmes* seniors⁸².</p>

⁸¹ Dans le cadre du programme « Je cours pour ma forme » :

<https://www.jecourspourmaforme.com/fr/>

⁸² Les femmes* bénéficiant des services seniors à la Ville représentent la grande majorité.

Résultats attendus pour 2024 :

1. Le nombre de femmes* participant aux différentes sorties en piscine et séances sportives augmente au fil des années.
2. Le nombre et type d'activités sportifs organisés par les MDQ's à destination des femmes* augmente au fil des années.

POLICE

Dans la lutte contre les violences à l'égard des femmes*, qu'il s'agisse de violence sexiste en lieu public ou de violences conjugales et intra-familiale, les forces de l'ordre ont un rôle indispensable à jouer. Pourtant le constat qu'une majorité écrasante des femmes* n'ayant jamais porté plainte en cas de harcèlement sexiste en rue⁸³ ou que beaucoup de femmes* victimes de violences conjugales n'ont pas recours aux instances policières, est alertant.

Il existe de nombreuses raisons qui peuvent expliquer pourquoi les victimes de violence sexistes et sexuelles⁸⁴ décident de ne pas porter plainte. Parmi ces raisons, on retrouve le manque de connaissance du système judiciaire et l'importance de la prise en charge. Il est donc primordial qu'un accueil soit fait de manière adéquat en fonction de chaque situation, dans un environnement de confiance et respectueux de la vie privée.

Il est indispensable que tout membre du personnel de police soit préparé à répondre au mieux aux besoins d'une victime de violences.

La zone Bruxelles-Capitale-Ixelles reconnaît l'importance de ce phénomène qui a été repris dans le plan zonal de sécurité 2020-2025 sous le titre « *Vécu des femmes dans l'espace public* ».

⁸³ JUMP, *Mon expérience du sexisme : Étude sur la perception des comportements sexistes en Europe*, novembre 2016.

⁸⁴ Le terme générique « violence sexuelle » correspond souvent à ce que la loi désigne par le terme « agression sexuelle », et l'expression « violence sexiste » correspond souvent à ce que la loi désigne par le terme « harcèlement sexuel ».

OBJECTIF GENERAL 1 : LA POLICE DE BRUXELLES-CAPITALE-IXELLES LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET DISCRIMINATIONS DE GENRE AU SEIN DE SON PERSONNEL.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Sensibiliser les agent·e·s de police aux stéréotypes de genre et aux comportements sexistes.

Indicateur 1	Nombre d'agent·e·s sensibilisé·e·s au sexisme.
Etat d'avancement	Un groupe de travail paritaire « diversité » a été créé au sein de la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles. La police est en train de rédiger leur propre plan d'action.
Evaluation 2020-22	<p>Les formations dispensées par l'asbl Garance visant à former les agent·e·s pour réagir de manière adéquate face au harcèlement de rue (cfr. Objectif générale 2 – objectif spécifique 3) ont également abordés le sujet de sexisme sur le lieu de travail. Ainsi, près de 140 agent·e·s ont été sensibilisé·e·s à ce sujet.</p> <p>Les comportements sexistes ont également été abordés lors d'une journée d'étude Proxilab à destination des inspecteurs et inspectrices de quartier. 150 personnes ont pu assister à cette formation.</p>

Résultats attendus pour 2024 :

1. Une formation concernant le harcèlement de rue est donnée aux policier·ère·s incluant une partie qui aborde le sexisme en général et les stéréotypes de genre.
2. Le plan de diversité de la zone de police devrait voir le jour en 2024.

OBJECTIF GENERAL 2 : LA POLICE DE BRUXELLES-CAPITALE-IXELLES ACCOMPAGNE DE MANIÈRE ADÉQUATE LES FEMMES* VICTIMES DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES.

OBJECTIF SPECIFIQUE 1. Adapter les dispositifs d'accueil dans la zone de police afin de permettre une prise en charge plus adaptée de victimes de violences sexuelles.

Indicateur 1	Nombre de zone d'accueil aménagés dans les bureaux de police.
Indicateur 2	Nombre de bénéficiaire du service chat.
Indicateur 3	Nombre de bénéficiaires du service de chien de confiance.
Etat d'avancement	<p>En 2020, un groupe de travail a été mis en place pour se pencher de manière générale sur le réaménagement des accueils et salles d'attente des commissariats.</p> <p>En parallèle, La cellule Emergency Victim Assistance (EVA) a été créée dans l'objectif d'ancrer la contribution de la zone de police au Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS) dans l'organisation et de développer une offre de service et l'accueil des victimes susceptibles d'une double victimisation dont les victimes de violences intrafamiliales (VIF) et les victimes de violences sexuelles telles que les faits de viol et d'attentat à la pudeur.</p> <p>En pleine période de crise sanitaire COVID-19 et vue la hausse notable de violences conjugales, un service <i>chat</i> a rapidement été mis en place sur le site internet de la zone de police Bruxelles Capitale-Ixelles. Ce chat permet aux victimes confinées de discuter en direct avec un agent de police⁸⁵. Celui-ci a pu être testé gratuitement par la police de Bruxelles-Capitale-Ixelles et Bruxelles-Midi en période de confinement de mars à juin 2020. L'échange par écrit et à distance est d'ailleurs un moyen intéressant pour faciliter le contact avec les femmes* sourdes et malentendantes qui sont souvent exclues des procédures et moyens de communications classiques.</p>

⁸⁵ <https://polbru.sittool.net/>

Evaluation 2020-22

Les accueils des commissariats ont été réaménagés (entre autres avec des bornes automatiques) pour plus de confidentialité. Cela permet aux victimes de venir déposer plainte en évitant de devoir s'expliquer en public.

Grâce à plusieurs subsides régionaux et fédéraux, la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles a pu développer un projet de réaménagement des locaux d'audition des victimes. Une dizaine de locaux sur l'ensemble de la zone sont concernés.

Depuis le 1^{er} août 2022, un chien de confiance a rejoint la zone de police afin d'offrir une assistance lors des auditions de victimes d'évènements traumatisants et, notamment, les victimes de violences sexuelles. Lucky a été formé durant plusieurs mois par l'asbl Os'mose.

Le service chat mis en place en période de confinement est remplacé ⁸⁶ par un soutien spécifique par courrier électronique. Toute victime de violences sexuelles peut néanmoins contacter la cellule EVA via ce moyen⁸⁷. Pour faire connaître ce service, une capsule vidéo explicative a été développée et est diffusée sur le site web de la zone de police et sur les écrans dans les salles d'attentes des différents bureaux de police.

La cellule EVA a entretemps étendu son offre de service au sein du CPVS à destination de victimes de faits datant de plus de 7 jours.

Résultats attendus pour 2024: Les locaux d'audition des victimes sur le territoire de la Ville sont réaménagés afin de mieux répondre aux besoins de victimes de violences sexuelles.

⁸⁶ Le service chat n'a pas été prolongé en vue de sa faible utilisation par le public cible. Le chat était utilisé par des personnes pour différentes raisons mais pas forcément des raisons liées au violences à l'égard des femmes ou VIF. Les besoins exprimés par les personnes via le chat ont été pris en compte dans le projet SARA.

⁸⁷ <https://polbru.be/violences-intrafamiliales-et-sexuelles/?lang=fr>

OBJECTIF SPECIFIQUE 2. *Former et sensibiliser les agent·e·s de police à la prise en charge des femmes* victimes de violences conjugales.*

Indicateur 1	Nombre d'agent·e·s formé·e·s à la prise en charge des femmes* victimes de violences conjugales						
Etat d'avancement	La cellule EVA, créée en 2020, est constituée d'inspecteur·ice·s de mœurs spécialement formé·e·s à l'accueil de victimes de violences conjugales et sexuelles.						
Evaluation 2020-22	<p>Les formations en matière de prise en charge des femmes* victimes de violences conjugales sont scindées en deux modules donnés par deux services de la zone : le service d'assistance policière aux victimes et la cellule de violences intrafamiliales. Le premier module aborde la dimension psychologique liée au phénomène de violences intrafamiliales avec une partie qui sert à déterminer ce qui est de l'ordre de la violence conjugale, une autre partie autour du cycle de la violence et enfin une partie sur le processus de domination conjugale. Le deuxième module concerne les aspects liés au circulaires, les aspects procéduraux, les aspects liées à la rédaction de PV etc.</p> <table border="1" data-bbox="624 1352 1279 1505"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Nombre d'agent·e·s formé·e·s</td> <td>94</td> <td>131</td> </tr> </tbody> </table>		2021	2022	Nombre d'agent·e·s formé·e·s	94	131
	2021	2022					
Nombre d'agent·e·s formé·e·s	94	131					

Résultats attendus pour 2024 : Les agent·e·s de police de la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles continuent à être formé·e·s à la prise en charge des femmes victimes de violences conjugales.*

OBJECTIF SPECIFIQUE 3. Former et sensibiliser les agent·e·s de police au harcèlement de rue.

Indicateur 1	Nombre d' <i>les agent·e·s de police formé·e·s au harcèlement de rue.</i>
Etat d'avancement	<p>En 2018, des ateliers de sensibilisation au sujet du harcèlement de rue, à destination des agents de police et des gardiens de la paix de l'asbl BRAVVO, ont été organisés par la Ville de Bruxelles en collaboration avec l'asbl Touche Pas à Ma Pote et la Ligue Impro.</p> <p>En 2019, la zone de police a participé à l'élaboration de la "charte de la vie nocturne de la Ville de Bruxelles"⁸⁸. Cette charte est actuellement en phase test dans le quartier Saint-Jacques, avec l'objectif de l'étendre au territoire de la Ville. Dans le contexte de cette charte, la zone de police s'engage à participer à des actions de sensibilisation et de formation au profit des exploitants des établissements. Le but est d'assurer que les établissements deviennent des refuges pour les personnes victimes de comportements (sexistes) violents.</p> <p>En 2020, une formation, accréditée, à destination (uniquement) des agents de police de la Zone Bruxelles-Capitale-Ixelles sur le harcèlement de rue a été développée en collaboration avec l'asbl Garance.</p> <p>Les premières sessions auraient dû être dispensées à partir de Mars 2020. Suite à la crise sanitaire du COVID-19, celles-ci ont été reportées à septembre et seront poursuivies en 2021⁸⁹.</p>
Evaluation 2020-22	Dans le cadre du marché conclu avec l'asbl Garance en 2020, 17 sessions de formations ont finalement été dispensées entre septembre 2020 et septembre 2022, touchant ainsi 147 agent·e·s. Ces formations d'une journée

⁸⁸ https://www.brussels.be/sites/default/files/bxl/CMR19_001_brochureFR_WEB.pdf

⁸⁹ Au total, il est prévu d'organiser 20 sessions dont 10 en français et 10 en néerlandais ; la répartition par langue pouvant varier selon les demandes d'inscription.

	<p>ont été animées par des duos constitués d'une part d'une formatrice de l'asbl Garance et d'autre part d'un.e inspecteur.ice de police pour aborder la partie plus pratique (comment rédiger un procès-verbal en cas de harcèlement sexiste en espace public etc.).</p> <p>Le harcèlement de rue a également été abordé lors d'une journée d'étude Proxilab à destination des inspecteurs et inspectrices de quartier. 150 personnes ont pu assister à cette formation.</p>
--	---

Résultats attendus pour 2024 :

1. Des formations à destination des agent.e-s de la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles concernant le harcèlement de rue continuent à être dispensées.
2. Dans le cas où une « safe zone » serait créée au sein des établissements de nuit, la zone facilite le contact pour les responsables des « safe zone » afin de pouvoir apporter une réponse adaptée rapidement et créer un contact privilégié avec les services de police.
3. La zone contribue au développement et l'implémentation du concept « refuge » dans le cadre de la charte de la vie nocturne en donnant son avis ainsi que des conseils quand nécessaire.

OBJECTIF SPECIFIQUE 4. *Former et sensibiliser les agent.e-s de police aux violences sexuelles.*

Indicateur 1	Nombre d'agent.e-s formé.e-s aux violences sexuelles.
Etat d'avancement	Une 60aine d'inspecteur.ice-s mœurs ont été formé.e-s ⁹⁰ pour prendre la déposition de victimes de violences sexuelles, si ces dernières souhaitent porter plainte ⁹¹ .
Evaluation 2020-22	218 personnes venant d'autres zones de police et organisations de Bruxelles ont été formées par l'équipe installée dans la zone Bruxelles-Capitale-Ixelles dans le

⁹⁰ La formation est dispensée sur 9 jours par un noyau dur de 4 inspecteurs mœurs et un inspecteur principal, des représentant.e-s du parquet et autres intervenant.e-s externes.

⁹¹ Le fonctionnement des CPVS a fait ses preuves ; près de 68% des victimes de violences sexuelles ont déposé plainte contre 10% environ hors de ces centres. Source : <https://www.amnesty.be/campagne/droits-femmes/viol/article/accueil-victimes-viol-police>

	cadre du projet de collaboration avec le centre de prise en charge des violences sexuelles : il s'agit de 20 personnes pour la zone Marlow, 24 pour la zone Midi, 31 pour la zone Bwest, 29 pour Polbruno, 17 pour la zone Montgomery et enfin 22 personnes pour le SPC.
--	--

Résultats attendus pour 2024: Des inspecteur·ice·s mœurs dans les zones de police Bruxelles-Ouest, Midi et Uccle continuent à être formé·e·s par l'équipe de la zone Bruxelles-Capitale-Ixelles pour prendre les dépositions de victimes de violences sexuelles habitants les zones respectives.

OBJECTIF SPECIFIQUE 5. Améliorer, de manière continue, l'offre de service en matière de « violences basées sur le genre » par la participation à des projets d'amélioration et implémentation de bonnes pratiques.

Indicateur 1	Nombre de projets auxquelles participe la zone de police.
Etat d'avancement	<p>Sous la coordination de l'Organisme d'intérêt Public « Bruxelles Prévention et sécurité », la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles a participé à un projet visant à développer une approche multisectorielle de la violence intrafamiliale en assurant une coordination entre les différents acteurs régionaux (Praxis, le CPVS, la justice, la police) en la matière pour renforcer le partage d'informations au sujet de cas.</p> <p>La zone a également participé au projet « Détection – Prise en charge – Orientation » (DPO) piloté par la Fédération Laïque de Centres de Planning Familial et qui vise à développer des outils de détection, prise en charge et d'orientation de victimes de violences sexuelles ET violences conjugales.</p> <p>Finalement, la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles a participé au projet Européen INHERE piloté par l'Université de Gand visant, en particulier, les personnes migrantes et les réfugiées victimes de violences sexuelles.</p>

<p>Evaluation 2020-22</p>	<p>La zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles, en collaboration avec la Ville de Bruxelles et la commune d'Ixelles, a soumis un projet dans le cadre de l'appel à projet fédéral IMPULS visant à lutter contre les violences intrafamiliales (VIF). Ce projet nommé MAYA, a pour objectifs :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) De développer un programme d'approche globale de la violence intrafamiliale, misant tant sur la prévention primaire (l'accueil et la prise en charge), secondaire (constitution d'un réseau pourvu d'acteurs en la cause qui se connaissent et interagissent) que tertiaire (sensibilisations, information, formation) en partant des expériences acquises à travers la cellule EVA. 2) De créer une « Coalition of the willing » regroupant les acteurs de première ligne en matière de VIF sur le territoire de la Ville et de la commune d'Ixelles et facilitant le partage de compétences à travers de formation réciproques entre les acteurs impliqués. 3) De développer un service de police mobile auprès des victimes par une présence au sein des infrastructures des divers partenaires sur le territoire permettant l'audition de la victime ne pouvant ou ne souhaitant se rendre dans un commissariat de police. 4) De développer une formation VIF orientée rédaction des PV et prise en charge des victimes à destination des agent.e.s de police de la zone. 5) D'équiper les victimes les plus à risque d'un bouton panique anti-stalking dans le cadre du projet pilote fédéral « Stalking Alarme ». 6) D'étendre le réseau d'hébergements d'urgence pour les victimes de faits de violence intrafamiliale présentant un caractère particulièrement inquiétant. 7) De développer la formation à la prise en charge adéquate des auteurs et auteures de VIF par les
---------------------------	---

	<p>intervenants BTI (brigades territoriales d'intervention) et inspecteur-ice-s de quartier.</p> <p>8) De renforcer la prise en charge psychosociale et l'accompagnement personnalisé des auteurs et auteures de VIF à l'instar du projet pilote (projet Dom) mis en place dans le courant du mois d'août 2021 au sein de la zone de police Bruxelles CAPITALE Ixelles consistant en la prise en charge psychosociale, sur base volontaire, des auteurs et auteures de violence conjugale et de leur accompagnement personnalisé dans l'optique d'influer positivement sur le risque de récidive.</p>
--	---

Résultats attendus pour 2024 : Les objectifs du projet MAYA sont atteints et la zone de police Bruxelles-Capitale-Ixelles saisit de nouvelles opportunités d'échanges de pratiques au niveau régional, fédéral ou international.