

# Plan d'action Egalité des femmes et des hommes 2014 Ville de Bruxelles



## Introduction

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

Afin d'encourager les collectivités à prendre un engagement politique fort, 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. Etablie par le CCRE en collaboration avec les partenaires du projet et de ses associations nationales, la Charte est la compilation des différentes visions de l'égalité en Europe.

Cette charte fut approuvée en 2011 par le Conseil Communal de la Ville de Bruxelles, rejoignant ainsi plus de 1400 signataires dans 29 pays.

Le plan d'action tel que présenté ci-après est l'adaptation des objectifs énoncés dans la charte européenne aux spécificités de la Ville de Bruxelles. Une approche transversale, mettant l'accent sur la responsabilité de chaque service de l'administration communale en ce qui concerne l'égalité des femmes et des hommes, y est appliquée. Ce plan est composé de fiches détaillant le sujet, le contexte, les objectifs et des propositions d'actions. Le modèle de l'Agenda 21, bien connu de nos services, a largement inspiré la création de ce document.

L'idée générale est d'introduire une réflexion genrée dans la gestion de la Ville. En ce sens, le plan d'action rejoint la motion votée par le Conseil Communal le 3 février 2014 sur le Gendermainstreaming. Les objectifs présentés sont certes ambitieux, mais répondent à une réelle nécessité afin d'atteindre notre but commun qu'est l'égalité des femmes et des hommes.

Ce plan a vocation à être enrichi au fur et à mesure des années, par les différents services qui auront emmagasiné des expériences et développé une réflexion pour tendre vers cette égalité.

Les différentes actions qui seront mises en places dans le cadre des Ressources humaines de la Ville seront également soumises au CA des asbl paracommunales.

En plus des actions préconisées dans les fiches, notre Conseil consultatif de l'égalité entre les femmes et les hommes rappelle que, chaque année, il faut mettre en lumière les différentes thématiques reprises dans le plan lors des dates symboliques (8/03, 11/11 et 25/11).

## 1. Domaine d'action : Représentation politique

### **Objectif 1.1 : Encourager les femmes à s'inscrire sur les listes électorales, exercer leur droit de suffrage individuel et se porter candidates aux mandats et fonctions électives.**

Référence à la Charte : Article 2.4

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Contexte : malgré la loi sur la parité de 2002, les femmes restent sous-représentées lorsque le nombre de candidats sur une liste électorale est impair. Il y a peu de femmes têtes de listes, peu de femmes occupant la fonction de Bourgmestre. Le corps électoral attribue relativement moins de voix de préférence aux femmes qu'aux hommes. (source : Fiers, S., E. Servranckx et J.-B. Pilet (2006). *La participation des hommes et des femmes à la vie politique belge*, Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.).

L'objectif est donc de modifier les mentalités et représentations du corps électoral mais aussi des femmes elles-mêmes.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Campagne de sensibilisation au grand public
- Informations aux partis politiques
- Journée « des femmes » dans les sections locales des partis politiques

#### Départements/Services concernés :

- Cellule Egalité des chances

#### Partenariat :

- Sections locales des partis politiques démocratiques représentés à la Ville de Bruxelles.

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	x	x

#### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Le nombre de candidatures féminines reçues dans les sections locales des partis.	Augmenter le nombre de candidatures féminines.	Nombre de candidatures féminines reçues dans les sections locales des partis.	2016
Nombre de	Augmenter le	Nombre de	2016

personnes assistant à une journée des femmes si déjà organisée dans le passé.	nombre de personnes assistant à une journée des femmes organisée par une section locale.	personnes assistant à une journée des femmes organisée par une section locale.	
Nombre de partis organisant un journée des femmes pour attirer celles-ci en politique.	Augmenter le nombre de partis organisant un journée des femmes pour attirer celles-ci en politique.	Nombre de partis organisant un journée des femmes pour attirer celles-ci en politique.	2016

## ***Objectif 1.2 : Encourager les partis et groupes politiques à adopter et à mettre en oeuvre le principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes.***

Référence à la Charte : 2.4

### L'action, ses objectifs et son contexte :

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.

La Ville a atteint la parité dans le Collège en 2012. Au Conseil communal le rapport est toujours de 55%-45% en faveur des hommes.

### Propositions d'actions concrètes :

- Etendre cette présence égale des hommes et des femmes au Conseil du CPAS, ainsi que dans les Conseil d'administration des asbl suivantes : BRAVVO, Gial, Foyer Laekenois, Foyer Bruxellois et Prosport.

### Départements/Services concernés :

- Cellule Egalité des chances

### Partenariat :

- Section locale des partis politiques

### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	x	x

### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Collège : parité obtenue Conseil communal : parité presque atteinte	Conserver les résultats actuels	Nombre de femmes et nombre d'hommes dans le Collège et le Conseil communal	2018
7 femmes sur 15	Conserver les résultats actuels	Nombre de femmes et nombre d'hommes dans le Conseil de l'action social	2018
8 femmes sur 15	Conserver les résultats actuels	Nombre de femmes et nombre d'hommes dans le Conseil	2018

		d'administration de BRAVVO.	
1 femme sur 8	Augmenter le nombre de femmes dans le CA de Gial.	Nombre de femmes et nombre d'hommes dans le Conseil d'administration de Gial.	2018
7 femmes sur 18	Augmenter le nombre de femmes dans le CA du Foyer Bruxellois.	Nombre de femmes et nombre d'hommes dans le Conseil d'administration de Foyer Bruxellois.	2018
11 femmes sur 18	Augmenter le nombre d'hommes dans le CA du Foyer Laekenois	Nombre de femmes et nombre d'hommes dans le Conseil d'administration de Foyer Laekenois.	2018
0 femme sur 15	Augmenter le nombre d'hommes dans le CA de Prosport.	Nombre de femmes et nombre d'hommes dans le Conseil d'administration de Prosport.	2018

### ***Objectif 1.3 : Procédures égalitaires***

Fixer les règles de ses propres procédures et standards de conduite afin que les candidates et représentantes élues ne soient pas découragées par des formes stéréotypées de comportement ou de langage, ou par toute forme de harcèlement.

Référence à la Charte : Article 2.4

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Fixer les règles de ses propres procédures et standards de conduite afin que les candidates et représentantes élues ne soient pas découragées par des formes stéréotypées de comportement ou de langage, ou par toute forme de harcèlement.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Interpellation des partis politiques concernant leurs procédures et standards de bonne conduite. Suggestion de création ou de pérennisation de Comités éthiques en cas de plainte des élus.
- Suggestion de l'instauration d'une charte de bonne conduite dans les partis/sections locales selon la pertinence.
- Réaliser un benchmarking des réalisations d'autres localités (européennes, voire mondiales).

#### Départements/Services concernés :

- Cellule Egalité des chances

#### Partenariat :

- Sections locales des partis politiques

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	x	x

#### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Nombre de chartes de bonne conduite.	Consolidation d'une charte de bonne conduite par section locale des partis politiques.	Création ou pérennisation d'une charte de bonne conduite.	2016
Nombre de comités d'éthique.	Existence d'un comité d'éthique par section locale des partis politiques.	Création ou pérennisation de Comités d'éthique.	2016





### ***Objectif 1.4 : Conciliation vie privée et vie politique***

Adopter les mesures permettant aux représentant(e)s élu(e)s de concilier vie privée, vie professionnelle et vie publique, par exemple en s'assurant que les horaires et les méthodes de travail ainsi que l'accès à des modes de garde pour les enfants et personnes à charge permettent à tous et toutes les représentant(e)s élu(e)s une pleine participation à leurs fonctions.

Référence à la Charte : Article 2.4

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

En Belgique, après cinq ans de cohabitation ou de mariage et alors que le couple a des enfants, l'homme consacre 10,25 heures de moins que la femme aux tâches ménagères par semaine. En ce qui concerne les enfants, les femmes consacrent 79% de temps en plus aux soins et à l'éducation<sup>1</sup>. Il est donc nécessaire de tenir compte de cela pour que les femmes puissent accéder aux fonctions politiques locales.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Favoriser l'accès aux haltes accueil pour les enfants dont les mères ont une responsabilité politique à l'échelon local.
- Sensibiliser largement, tous les publics, à la répartition égalitaire des tâches ménagères.

#### Départements/Services concernés :

- Département de l'Organisation - Service des Assemblées (pilote)
- Département Démographie – Crèches

#### Partenariat :

- Sections locales des partis politiques
- Cellule Egalité des chances

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

#### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Nombre de femmes dont les enfants ont moins de 12 ans qui se présentent aux élections communales.	Augmentation du nombre de femmes qui se présentent aux élections communales et dont les enfants ont	Nombre de femmes dont les enfants ont moins de 12 ans qui se présentent aux élections communales.	2018

<sup>1</sup> Source : <http://www.mondefemmes.be/villedumale/>

	moins de 12 ans.		
Nombre de femmes dont les enfants ont moins de 12 ans qui siègent au Conseil communal.	Augmentation du nombre de femmes élues au Conseil communal dont les enfants ont moins de 12 ans.	Nombre de femmes dont les enfants ont moins de 12 ans qui siègent au Conseil communal.	2018
Nombre de sensibilisation sur la répartition des tâches ménagères : 0	Au moins une sensibilisation large (également les élus) à la répartition des tâches ménagères	Nombre d'opération de sensibilisation à la répartition des tâches ménagères	2018

### ***Objectif 1.5 : Représentation équilibrée***

Promouvoir et à mettre en oeuvre le principe de la représentation équilibrée dans ses propres organismes décisionnels ou consultatifs, et dans ses nominations à tout organe externe. Cependant, là où l'autorité n'a pas, jusqu'alors, atteint une représentation équilibrée des femmes et des hommes, elle s'engage à mettre en oeuvre le principe ci-dessus d'une manière qui ne peut être moins favorable au sexe minoritaire que dans la situation présente.

Référence à la Charte : Article 2.5

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Le plafond de verre (ségrégation verticale) désigne les barrières invisibles qui empêchent l'accès des femmes à des fonctions supérieures. Dans la fonction publique, les femmes sont toujours minoritaires chez les hauts fonctionnaires. (source : Valgaeren, E., Hendrickx, K., De Biolley, I., Reymenants, G., Van Hove, H., (2009), *Femmes au sommet*, Bruxelles: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)

#### Propositions d'actions concrètes :

- Soulever le problème de la représentation paritaire dans les conseils consultatifs de la Ville et proposer de travailler à une représentation plus équilibrée si nécessaire.
- Encourager les femmes qui entrent dans les conditions à se présenter aux examens pour acquérir une fonction à responsabilité, en mentionnant dans les communications liées aux examens que les postes sont bien accessibles à tous, sans distinction de genre, handicap,...

#### Départements/Services concernés :

- Département des Ressources humaines/Cellule formation (gestion des compétences)
- Secrétariats des conseils consultatifs de la Ville

#### Partenariat :

- Asbl paracomunales (BRAVVO, Gial, Foyer Bruxellois, Foyer Laekenois, Prosport)
- Cellule Egalité des chances

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	x	x

#### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Grades A4-A11 : 41 femmes sur 121 (34%)	Représentation paritaires dans les postes à responsabilité, dans les départements et les asbl	Nombre de femmes et nombre d'hommes aux postes à responsabilité et dans les	2016
Ensemble grades A : 169 femmes et 196			

hommes (46%)	paracommunales (A4-A11). Conservation d'un état proche de la parité (>45%) pour l'ensemble des grades A.	départements et les asbl paracommunales (A4-A11). Nombre de femmes et d'hommes au grade A.	
--------------	---	--	--

## 2. Domaine d'action : Lutte contre les stéréotypes

### ***Objectif 2.1 : Promouvoir, dans la communication publique et interne, des images égalitaires et non stéréotypées, et des exemples positifs.***

Référence à la Charte : Article 6.2

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

L'objectif est bien de lutter contre les stéréotypes en veillant, dans la communication, à utiliser un vocabulaire, des images et des formulations non sexistes.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Charger une personne, dans les services concernés, de vérifier que la communication est égalitaire (<http://www.ggmnf.org/NonSexisteIntroduction.html>).
- Organiser des formations pour détecter les stéréotypes sexistes et favoriser la communication égalitaire, à destination des responsables communication de chaque département.
- Procéder à une analyse et, le cas échéant, à une adaptation du matériel d'information / de communication de la commune (bulletin communal, brochures diverses, site Internet...) afin de garantir qu'il véhicule des images non-stéréotypées concernant les femmes et les hommes (<http://w3.pum.univ-tlse2.fr/~Implicitement-sexiste~.html>).
- Soumettre à l'avis de la cellule Egalité des chances pour avis les publications visuelles sujettes à caution.

#### Départements/Services concernés :

- Cabinet du Bourgmestre (Brusseleir, PerBru)
- Centrale d'achat (infographistes)
- Le site de la Ville de Bruxelles

#### Partenariat :

- Cellule Egalité des chances

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	2014	2018

#### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Réduire le nombre de stéréotypes dans	Absence de stéréotypes dans la	Plaintes reçues le cas échéant.	2016

les communications officielles de la Ville.	communication.		
---	----------------	--	--

## ***Objectif 2.2 : Formation aux stéréotypes***

Aider les collaborateurs par de la formation ou par d'autres moyens, à identifier et à éliminer les attitudes et les comportements stéréotypés, et ajuster les standards de comportement à cet égard.

Référence à la Charte : Article 6.3

### L'action, ses objectifs et son contexte :

Les stéréotypes sont présents dans chaque situation du quotidien et il est parfois difficile de les mettre en évidence dans ses propres propos ou actions. Il est donc important que les fonctionnaires de la Ville soient informés de ce qu'est un stéréotype et comment l'éliminer dans leur travail et dans les relations avec leurs collègues.

### Propositions d'actions concrètes :

- Inclure dans le volet « A21 » de l'accueil des nouveaux engagés, des exemples favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Proposer des formations concernant l'égalité et la lutte contre les stéréotypes aux fonctionnaires qui exercent une fonction de management.
- Editer une brochure à ce propos et la diffuser dans le Perbru (ou faire un article dans le Perbru).
- Diffuser les capsules vidéos sur les métiers atypiques de la Ville

### Départements/Services concernés :

- Département des Ressources humaines - Cellule Formation
- Département des Ressources humaines – Cellule Communication PerBruNews
- Cellule Egalité des chances

### Partenariat :

### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Nombre d'actions/projets pour former à la lutte contre les stéréotypes.	Augmentation du nombre d'actions/projets.	Nombre d'actions/projets pour former à la lutte contre les stéréotypes.	2016

### **Objectif 2.3 : Sensibilisation aux stéréotypes**

Mettre en place des activités et des campagnes destinées à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contreproductif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

Référence à la Charte : Article 6.4

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Les stéréotypes sont présents dans chaque situation du quotidien et il est parfois difficile de les mettre en évidence dans ses propres propos ou actions. Il est donc important que la population du territoire de la Ville soit informée de ce qu'est un stéréotype et comment l'éliminer de son quotidien. Comme pour tout changement de mentalité, mettre l'accent sur la sensibilisation des jeunes est important.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Trouver une campagne adéquate pour les jeunes à diffuser dans les écoles (théâtre-action)
- Action Bibliothèque en tout genre (sur le catalogue jeunesse des bibliothèques)
- Action symbolique destinée à la population (distribution de porte clé, d'autocollants,...), le 8 mars ou le 11 novembre.

#### Départements/Services concernés :

- Département Instruction publique
- Département Culture, Jeunesse, Loisirs et Sports
- Cellule Egalité des chances

#### Partenariat :

- Monde associatif

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
2 années scolaires	2014	2016

#### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Nombre de campagnes de sensibilisation à destination des jeunes.	Augmentation du nombre de campagnes de sensibilisation.	Réussite dans la recherche d'une campagne pour les jeunes et sa programmation large.	2016
Nombre de bibliothèques qui mettent en place un étiquetage des livres	Augmentation du nombre de bibliothèques participantes.	Nombre de bibliothèque qui ont mis en place un étiquetage des livres	2016



jeunesse non stéréotypés.		jeunesse non stéréotypés.	
Nombre de campagnes de lutte contre les stéréotypes.	Augmentation du nombre de campagnes.	Création et diffusion d'une campagne de lutte contre les stéréotypes.	2016

### 3. Domaine d'action : Participation à la vie politique et civique

#### **Objectif 3.1 : Participation à la vie politique et civique**

Faire en sorte que, dans la pratique, les femmes et les hommes aient la possibilité de participer à égalité aux différentes formes de participation, par exemple au moyen de comités consultatifs, de conseils de quartiers, d'e-participation ou d'exercices de planification participative. Là où les moyens permettant cette participation ne conduisent pas à l'égalité, la Ville se charge de développer et de tester de nouvelles méthodes pour y parvenir.

Référence à la Charte : Article 3.2

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Les femmes ont les mêmes droits politiques que les hommes depuis plus de 50 ans. Pourtant, elles sont encore et toujours moins impliquées dans le processus décisionnel. Si certaines lois ont été adoptées pour favoriser la présence des femmes sur les listes électorales, une différence existe encore au niveau des postes décisionnels.

(<http://www.amazone.be/spip.php?rubrique49>)

Les femmes sont sous-représentées dans les postes relevant du politique et leur représentation dans la prise de décision politique a stagné ces dernières années.

(<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+XML+V0//FR>). Dès lors, une première étape dans l'effort de stimuler plus de femmes à se présenter dans ces postes semble être de les amener à prendre part aux dispositifs participatifs existant.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Adapter les horaires auxquels ont lieu les moments de participation publique.
- Développer la e-participation, encourager la formation des femmes au TIC.
- Proposer un système de garde d'enfants lors des consultations publiques.
- Promouvoir le numéro de téléphone de la Cellule Egalité des chances comme point de contact pour toute suggestion, demande, critique des citoyennes dans le cadre de l'égalité entre les hommes et les femmes.

#### Départements/Services concernés :

- Bruxelles Participation
- Cellule Web

#### Partenariat :

- Cellule Egalité des chances

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

#### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
---------------------	----------------------	-------------	------------

La participation effective des femmes aux consultations publiques.	Augmentation du pourcentage de femmes présentes aux consultations publiques et autres assemblées consultatives,...	Pourcentage de femmes présentes aux consultations publiques et autres assemblées consultatives et analyse de l'évolution de ce chiffre	2018
Réflexion en cours.	Mise au point d'un projet e-participation.	Initiation de projet autour de la e-participation.	2018
Pas d'outil informatique permettant la consultation.	Collecte de statistiques. Capacité de gérer les demandes liées à l'outil.	Mise en place d'un outil de consultation informatique.	2018
Les réunions publiques organisées en majorité autour de 19h00.	Varier les horaires de consultations publiques.	Horaires de consultations publiques	2018
Pas de garde d'enfants proposée aux participants aux réunions publiques.	Offre effective de garde d'enfant pendant les réunions publiques.	Offre d'une garde d'enfants aux participants aux réunions publiques. Statistiques d'évolution du nombre d'enfants reçus dans ce cadre.	2018

## 4. Domaine d'action : Analyse sexuée

### ***Objectif 4.1 : Analyse genrée des pratiques actuelles***

Réviser les politiques, procédures, pratiques, modèles en usage actuellement de manière à apprécier si celles-ci font état de discriminations injustes, si elles sont fondées sur des stéréotypes sexués et si elles prennent en compte, de manière adéquate, les besoins spécifiques des femmes et des hommes.

Référence à la Charte : Article 9.3

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Cet objectif fait référence au concept de Gendermainstreaming (approche intégrée de l'égalité des hommes et des femmes) : *la réorganisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décisions aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques (définition du Conseil de l'Europe)*. Il est également précisé que le principe d'égalité des sexes commande d'accepter et de valoriser également les différences inhérentes aux femmes et aux hommes, avec les divers rôles qu'ils/elles jouent en société. Le principe d'égalité intègre le droit à la différence.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Commander un audit de l'égalité des hommes et des femmes pour certaines procédures,...
- Mettre en place, sur le territoire de la Ville de Bruxelles ainsi que dans son administration, un relevé systématique d'informations et de données chiffrées genrées, charge pour chaque service de rassembler un maximum de données exploitables dans la stratégie de gendermainstreaming comme dans la lutte contre les violences faites aux femmes.
- Utiliser l'outil du genderbudgeting à adapter aux caractéristiques de la Ville (cfr Objectif 4.2).
- Mettre en œuvre un test de genre pour chaque projet réglementaire afin de mesurer l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes (cfr Objectif 4.3).

#### Départements/Services concernés :

- Cabinet Close
- Cellule Egalité des chances

#### Partenariat :

- Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continu	x	X

Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Pas de connaissance sur les probables inégalités dans la Ville.	Détails des modifications à effectuer dans les règlements, pratiques ...	Rédaction du rapport suite à l'audit	2016
Récolte de statistiques genrées.	Amélioration des inégalités.	Les statistiques genrées.	2016

## **Objectif 4.2 : Engager la révision de l'allocation des ressources, financières ou autres, en lien avec la fiche 4.1 (Gendermainstreaming)**

Référence à la Charte : Article 9.3

### L'action, ses objectifs et son contexte :

Cet objectif fait référence au concept de gender budgeting. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes donne sa définition : *Le gender budgeting, à savoir l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire, est une notion qui se rattache à l'analyse de l'impact différencié de la politique fiscale et des budgets publics sur les femmes et les hommes ainsi que des relations de genre sous-jacentes. Le gender budgeting va au-delà de l'analyse et implique également l'intégration systématique d'une dimension de genre dans les budgets et processus budgétaires.*

### Propositions d'actions concrètes :

- Formation de plusieurs agents dans l'analyse budgétaire en fonction du genre. Un agent par département, dans l'équipe de direction et plusieurs agents du Département des Finances ([http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/Manuel%20gender%20budgeting\\_tcm337-120708.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/Manuel%20gender%20budgeting_tcm337-120708.pdf)).
- Mise en œuvre du genderbudgeting.

### Départements/Services concernés :

- Cabinet Close
- Département des Finances
- Tous les Directeurs généraux des Départements

### Ressources affectées :

	2014			
Budget				
ETP				

### Partenariat :

- Institut pour l'Egalité des femmes et des hommes
- Le monde selon les femmes asbl.
- Cellule Egalité des chances

### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Aucune analyse de	Analyse de genre	Nombre de projets	2016

genre à l'occasion de la confection du budget.	pour toutes les lignes budgétaires.	présentant une analyse de genre lors de leur présentation publique.	
Nombre actuel d'agents formés au genderbudgeting.	Plusieurs agents formés au genderbudgeting dans les Départements	Nombre d'agents formés au genderbudgeting.	2016
Nombre actuel de managers formés au genderbudgeting	1 manager dans chaque Département formés au genderbudgeting	Nombre de managers formés au genderbudgeting.	2016
Absence de genderbudgeting	Amélioration de l'affectation genrée des finances publiques.	Le ratio de l'affectation financière genrée des finances publiques.	2016

### ***Objectif 4.3 : Analyse genrée des nouvelles politiques***

Mettre en œuvre, dès le début des processus, une analyse de toute proposition significative pour les politiques nouvelles ou modifiées, pour les procédures et les changements dans l'allocation des ressources, afin d'identifier leur impact potentiel sur les femmes et sur les hommes, et de prendre les décisions finales à la lumière de cette analyse.

Référence à la Charte : Article 9.3

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Chaque Département a de grands projets à plus ou moins long terme. De nouvelles structures sont créées ou sont profondément modifiées. Cette action propose d'analyser tous les aspects (budget, ressources humaines, fonctionnement, règlements, ...) du nouveau projet en amont pour garantir un projet 100% égalitaire.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Analyse par le Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville ou par une structure spécialisée d'un nouveau projet par an (nouvelle salle de sport, crèche, école, maison de jeune,...) en amont de la réalisation.

#### Départements/Services concernés :

- Département culture, jeunesse, loisirs et sports

#### Partenariat :

- CEFH
- Le Monde selon les femmes
- Institut pour l'égalité des femmes et les hommes
- Cellule Egalité des chances

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

#### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Aucun projet n'est analysé selon une perspective de genre.	Au moins un projet par an est analysé selon une perspective de genre.	Nombre de rapports effectués sur la législation.	2016
Analyse de projets particuliers.	Amélioration de l'affectation genrée de l'investissement financier des projets.	Le ratio de l'affectation financière genrée des projets particuliers.	2016



## 5. Domaine d'action : Discriminations multiples

### ***Objectif 5.1 : Discriminations multiples***

Reconnaître que malgré l'interdiction de toute forme de discrimination, nombre de femmes souffrent de discriminations multiples et rencontrent des obstacles, ce qui inclut des handicaps socio-économiques qui ont un impact direct sur leur capacité à exercer leurs autres droits.

Référence à la Charte : Article 10.2

L'action, ses objectifs et son contexte : La plupart des institutions et des organisations concernées par la législation et les politiques anti-discrimination suivent encore une approche basée sur un seul motif. C'est pour cela que les plaintes pour discrimination multiples ne sont pas toujours à même de refléter la totalité de la discrimination, telle qu'elle est vécue dans la réalité. Les femmes issues des minorités sont les plus sensibles à la discrimination multiple. (COMMISSION EUROPEENNE, *Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois*, Dir. Gén. Emploi, affaires sociales et égalité des chances, septembre 2007.)

#### Propositions d'actions concrètes :

- S'assurer que les discriminations multiples sont traitées par le Plan d'action ;
- Prendre en compte les discriminations multiples lors de la mise en œuvre d'actions ou de mesures variées ;
- Mener des campagnes d'information pour combattre les stéréotypes et encourager un traitement égal pour les femmes victimes de discriminations multiples ;
- Prendre des mesures spécifiques pour traiter les besoins particuliers des nouvelles arrivantes sur notre territoire, en collaboration avec les futurs BAPA (Bureaux d'accueil des primo-arrivants) prévus par un décret COCOF et l'asbl BON pour la VGC ;
- Informer les nouveaux arrivants et arrivantes sur leurs droits et les services à leur disposition dans les cas d'inégalités liés au genre, en collaboration avec les futurs BAPA (Bureaux d'accueil des primo-arrivants) prévus par un décret COCOF et l'asbl BON pour la VGC ;

#### Départements/Services concernés :

- Cellule Egalité des Chances
- CPAS de la Ville de Bruxelles

#### Partenariat :

- ASBL d'alphabétisation
- BAPA
- BON

Durée	Début	Fin
-------	-------	-----

<u>Calendrier</u>	Continue	X	X
-------------------	----------	---	---

Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Pourcentage actuel.	Augmentation du pourcentage de primo-arrivantes bénéficiant de cours d'alphabétisation	Pourcentage de primo-arrivantes bénéficiant de cours d'alphabétisation.	2016
Nombre d'initiative actuel.	Augmentation du nombre d'initiatives prises par la Ville pour informer le public cible	Nombre d'initiatives prises par la Ville pour informer les femmes du public cible.	2016

## 6. Domaine d'action : Ressources humaines

### ***Objectif 6.1 : Revoir les politiques et procédures relatives à l'emploi au sein de la Ville, ainsi que le développement et la mise en oeuvre de la partie « emploi » du Plan pour l'égalité.***

Référence à la Charte : Article 11.4 (a)

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Revoir les politiques et procédures relatives à l'emploi au sein de la Ville, ainsi que le développement et la mise en oeuvre de la partie « emploi » du Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié, et couvrant notamment :

- Des mesures pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, notamment pour corriger tout déséquilibre aux niveaux supérieurs de l'encadrement
- Des mesures pour supprimer toute ségrégation professionnelle fondée sur le sexe et pour encourager le personnel à solliciter et remplir des postes non traditionnels
- Des mesures pour assurer un recrutement équitable
- Des mesures pour assurer des conditions de travail appropriées, sans danger pour la santé et en toute sécurité
- Des procédures de consultation des employés et de leurs syndicats assurant une participation équilibrée des femmes et des hommes dans tout organisme consultatif ou de négociation

#### Propositions d'actions concrètes :

- Promouvoir les exemples d'agents employés dans des métiers traditionnellement réservés à l'autre sexe
- Encourager les organismes consultatifs et de négociation à intégrer la parité dans leurs structures (syndicats, Conseils consultatifs,...)
- Recenser les problèmes des agents quant à des problèmes techniques spécifiques liés à leur genre (vestiaires, toilettes, ...)

#### Départements/Services concernés :

- Département des Ressources humaines
- SIPPT
- Syndicats

#### Partenariat :

- Syndicats
- Cellule Egalité des chances

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
A déterminer	Diminution du nombre de plaintes liées aux aspects techniques (toilettes, vestiaires etc...)	Recensement annuel d'éventuels problèmes (aspect techniques) sur base d'un questionnaire confidentiel.	2016
2014 : 1	Augmentation du nombre d'action promouvant les exemples d'agents employés à des métiers traditionnellement exercés par l'autre sexe.	Nombre d'action promouvant les exemples d'agents employés à des métiers traditionnellement exercés par l'autre sexe.	2016
En 2010 : TV : 6% de femmes URB : 26% de femmes DEMO : 85% de femmes IP : 72% de femmes (sans les enseignants) PERS : 73% de femmes	Augmenter le pourcentage d'agents employés dans des secteurs traditionnellement dévolus à l'autre sexe.	Nombre d'hommes et de femmes dans chaque Département.	2016

## **Objectif 6.2 : Harcèlement sexuel sur les lieux de travail**

Interdire le harcèlement sexuel sur les lieux de travail au moyen d'une déclaration publique sur le caractère inacceptable d'un tel comportement, à laquelle s'ajoutent le soutien apporté aux victimes, l'introduction et la mise en oeuvre de politiques transparentes sur la façon de traiter les coupables, et des efforts destinés à éveiller les consciences sur cette question.

Référence à la Charte : Article 11.4 (b)

### L'action, ses objectifs et son contexte :

Bien que soit mis à disposition des agents des dispositifs très visibles pour le soutien aux agents victimes de harcèlement, il peut toujours y avoir des freins pour les victimes. Une évaluation du dispositif actuel aiderait à l'amélioration des mesures existantes.

### Propositions d'actions concrètes :

- Evaluation du dispositif actuel de lutte contre le harcèlement.

### Départements/Services concernés :

- Département des Ressources humaines (SIPPT)

### Partenariat :

- Cellule Egalité des chances

### Calendrier

Durée	Début	Fin
continue	X	X

### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
À déterminer, en fonction des possibilités (procédures, législation, secret professionnel)	Mise en place d'une évaluation et d'une réorganisation si nécessaire.	Mise en œuvre d'une évaluation du dispositif en cas de harcèlement, dans le respect des procédures et législation existante(s), dans le respect du secret professionnel.	2016
À déterminer	Diminution du nombre de plaintes reçues au SIPPT pour des harcèlements liés au genre.	Nombre de plaintes reçues au SIPPT pour des harcèlements liés au genre, dans la mesure du possible	2016

		en respectant le secret professionnel.	
--	--	---	--

### ***Objectif 6.3 : Aider à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée.***

Référence à la Charte : Article 11.4 (d)

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Aider à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée par :

- Poursuite des politiques permettant, quant il convient, des aménagements du temps de travail et des dispositions d'aide vis-à-vis des personnes dépendant des employés.
- L'encouragement donné aux hommes pour qu'ils fassent usage de leurs droits quant aux absences pour cause d'aide vis-à-vis des personnes à charge.

Le congé de parentalité est-il pris en majorité par les hommes ou par les femmes ? Les hommes prennent-ils leur congé de paternité ? Il serait intéressant d'avoir une vue sur l'usage que font les hommes de leurs droits quant aux absences liées aux personnes à charge. Et, le cas échéant encourager l'exercice de ces droits.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Compiler les données quant à l'usage, selon son genre, des droits aux absences liées aux personnes à charge.
- Lancer une campagne de sensibilisation pour les congés parentaux adressée aux hommes.
- Rappeler régulièrement, par info générale ou dans le perbru, les droits des agents quand ils ont des personnes à charge.
- Développer le télé-travail à la Ville et encourager les hommes à travailler à domicile.

#### Départements/Services concernés :

- Département des Ressources humaines

#### Partenariat :

- Syndicats
- Cellule Egalité des chances

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
A déterminer	A déterminer	Evolution du nombre d'agents masculins usant de leurs droits d'absence liés aux personnes à charge (congé parentaux,...)	2016
A déterminer	A déterminer	Evolution du nombre d'agents masculins travaillant en télé travail.	2016



## 7. Domaine d'action : Marchés publics

### **Objectif 7.1 : Marchés publics**

Mettre en œuvre, lorsqu'elles sont appropriées, les mesures suivantes :

- (a) pour chaque contrat significatif que la Ville envisage de signer, prendre en considération les implications de genre et les opportunités qu'offre ce contrat pour la promotion de l'égalité d'une façon légale
- (b) s'assurer que les dispositions du contrat prennent en compte les objectifs d'égalité des genres du contrat lui-même
- (c) s'assurer que les autres termes et conditions du contrat en question tiennent compte et reflètent ces objectifs
- (d) utiliser le pouvoir conféré par la législation européenne sur les marchés publics pour préciser les conditions de performance concernant les considérations sociales
- (e) sensibiliser le personnel ou les conseillers, qui ont la responsabilité de traiter les appels d'offres des marchés publics et les contrats de location quant aux exigences de leurs fonctions concernant le genre, y compris en assurant leur formation en la matière
- (f) s'assurer que les termes du contrat principal comporte l'exigence que les sous-traitants remplissent les obligations pertinentes pour promouvoir l'égalité des genres.

Référence à la Charte : Article 12.3

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

La Ville a la possibilité de favoriser l'émergence de comportements égalitaires dans des entreprises privées, en exigeant l'égalité des genres lors de la signature de contrats de fournitures et de services.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Modifier les contrats types que la Ville contracte avec des fournisseurs extérieurs.
- Ajouter des critères d'égalité entre hommes et femmes dans les cahiers des charges des appels d'offre ([http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/March%C3%A9s%20publics\\_tcm337-39791.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/March%C3%A9s%20publics_tcm337-39791.pdf)).

#### Départements/Services concernés :

- Centrale d'achats

#### Partenariat :

- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- Cellule Egalité des chances

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

#### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
A déterminer	A déterminer	Ajout de critères dans le cahier des charges	2016

## 8. Domaine d'action : Education

### **Objectif 8.1 : Accès à l'éducation**

Assurer ou promouvoir l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans les domaines de compétence de la Ville.

Référence à la Charte : Article 13.2

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Actuellement, il y a quasiment autant de filles que de garçons fréquentant l'enseignement maternel, primaire et secondaire. S'agissant des études supérieures, elles sont plus nombreuses dans les études universitaires et l'enseignement supérieur de type court (Chiffres Fédération Wallonie-Bruxelles<sup>2</sup>). Les enjeux sont donc relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Pour cet aspect spécifique, on constate que le coût moyen de la formation des femmes est inférieur à celui des hommes et que le nombre d'heures de formation est en moyenne plus élevé chez les hommes<sup>3</sup>. De plus, le congé-éducation, système qui permet aux travailleurs de suivre des heures de formation tout ayant sa rémunération assurée, n'est utilisé par les femmes que pour un quart, un tiers maximum (entre 1995 et 2008)<sup>4</sup>.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Mettre sur pied des mesures d'incitations à la formation comme l'aide à la mise en place de bilans de compétences pour les travailleuses.
- Promouvoir le congé-éducation pour les femmes, accompagnée d'une information concernant les haltes garderies.

#### Départements/Services concernés :

- Maison de l'Emploi et de la Formation

#### Partenariat :

- Ministère régional de l'Emploi
- Cellule Egalité des chances
- Subsidés européens

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

<sup>2</sup> TORFS J-C. (sous la dir. de), *Faits et gestes*, Bruxelles, Service de la Recherche du Secrétariat général du Ministère de la Communauté française, 2010, 13 p.

<sup>3</sup> VAN HOVE H. et collab., *Femmes et Hommes en Belgique, statistiques et indicateurs de genre*, Bruxelles, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2011, 395 p.

<sup>4</sup> *Ibid.*

Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
	Augmentation du nombre de femmes bénéficiant de formations continues.	Nombre de formation continuée suivies par des agents, femmes et hommes, de la Ville	2016
	Augmentation du nombre de travailleuses bénéficiant du congé-éducation sur le territoire de la Ville de Bruxelles	Nombre de travailleuses bénéficiant du congé-éducation	2016

## ***Objectif 8.2 : Suppression des stéréotypes dans l'enseignement***

Le signataire reconnaît le besoin d'éliminer tout concept stéréotypé des rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation. Pour ce faire, il se charge de prendre ou de promouvoir, comme il convient, les mesures suivantes :

- La révision des matériels éducatifs, des programmes scolaires et autres, des méthodes d'enseignement afin de garantir qu'ils combattent les attitudes et les pratiques stéréotypées
- La mise en oeuvre d'actions spécifiques pour encourager des choix de carrière non conventionnels
- L'inclusion spécifique, dans les cours d'éducation civique et d'éducation à la citoyenneté, d'éléments qui soulignent l'importance de l'égale participation des femmes et des hommes dans le processus démocratique

Référence à la Charte : Article 13.3

### L'action, ses objectifs et son contexte :

En Belgique, l'école est obligatoire pour tous les enfants, garçons et filles. Dans les générations les plus récentes, il y a plus de femmes hautement qualifiées que d'hommes ([http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/GenderStat\\_F\\_Hfdst9-15\\_tcm337-161116.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/GenderStat_F_Hfdst9-15_tcm337-161116.pdf)). Cela étant, la présence de stéréotypes est toujours une réalité chez les enfants/jeunes (choix des jeux, des sports, des livres, des couleurs, ...), le système éducatif est partiellement vecteur de cette situation. En réponse à cette situation, il est nécessaire de mettre en place des actions, certaines sur le long terme, d'autres plus ponctuelles, pour contrecarrer la vision qui est offerte aux enfants/jeunes par la société c'est-à-dire une vision stéréotypée du rôle des hommes et des femmes.

### Propositions d'actions concrètes :

- Utiliser le projet « Ma bibliothèque en tous genres » dans les bibliothèques de la Ville.
- Former le personnel des bibliothèques à être attentif à cette dimension lors d'achat de nouveaux livres.
- Demander aux enseignants de mettre en avant, tous les 6 ans, la compétence transversale et le thème interdisciplinaire « Education à la citoyenneté – Egalité entre les hommes et les femmes » dans leurs leçons de manière transversale.
- Proposer aux élèves des journées d'information sur les métiers, dans le premier cycle du secondaire, avec le maximum de représentants « atypiques » (qui exercent un métier traditionnellement exercé par l'autre sexe).
- Proposer aux élèves de secondaire une information sur les choix d'orientation égalitaire, un atelier sur les stéréotypes.
- Proposer aux écoles techniques et professionnelles une sorte de tutorat (voir site <http://www.egalitemetier.cfwb.be/index.php?id=demarche>)
- Proposer, lors des journées pédagogiques, des ateliers concernant l'égalité des hommes et des femmes dans la pratique professionnelle des enseignants.

### Départements/Services concernés :

- Département Instruction publique

Partenariat :

- Fédération Wallonie-Bruxelles
- VGC
- Diverses asbl (Garance, Gender at work, Amnesty, Unesco,...)
- Cellule Egalité des chances

Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
	Augmentation	Nombre d'établissements ayant mis en place le projet « bibliothèque en tous genre » ou assimilé.	2016
	Mise en place effective	Mise en place d'une formation au genre pour les bibliothécaires de la Ville	2016
	Augmentation	Nombre de bibliothécaires ayant pu bénéficier d'une formation sur le genre dans les livres jeunesse	2016
	Augmentation	Nombre de classes ayant pu bénéficier d'une journée d'information sur les métiers atypiques	2016
	Augmentation	Nombre d'établissement ayant proposé lors des journées pédagogiques des ateliers sur la lutte contre les stéréotypes et l'égalité dans leur pratique	2016



## 9. Domaine d'action : Petite enfance

### **Objectif 9.1 : Accueil des enfants**

Le signataire s'engage à faire de la fourniture et de la promotion de systèmes de garde (de bonne qualité, financièrement abordables, accessibles à tous les parents et aux autres personnes s'occupant d'enfants quelle que soit leur situation financière, dans la promotion d'une égalité réelle des femmes et des hommes, et dans leur aptitude à concilier leur vie professionnelle, publique et privée), directement ou à travers d'autres fournisseurs, une de ses priorités. Il s'engage en outre à encourager la fourniture de ces systèmes par d'autres, y compris la fourniture ou l'aide apportée aux systèmes de garde par les employeurs locaux.

Référence à la Charte : Article 16.2

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Le Conseil européen de Barcelone a, en 2002, fixé à 33% l'objectif pour le taux de couverture des Etats membres. Dans la région de Bruxelles-Capitale, ce taux est actuellement de 31,7%<sup>5</sup>. Il est à noter que le taux de couverture pour les places à tarification sociale est, pour la Ville de Bruxelles, de 27,7%<sup>6</sup>. L'idéal serait évidemment que le taux proposé à Barcelone soit atteint par des places à tarification accessible pour tous. En Belgique, parmi les femmes qui ne travaillent pas ou qui ont diminué leurs heures de travail, 27,6%<sup>7</sup> déclarent le faire par manque de place d'accueil ou par manque de moyen pour payer celles-ci, contre 11,5 %<sup>8</sup> pour les hommes. On peut même supposer que la situation est pire à Bruxelles, en raison du boom démographique. Un nombre suffisant de places d'accueil à un prix abordable est donc un très grand enjeu pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### Propositions d'actions concrètes :

- Selon les moyens mobilisables, ouvrir de nouvelles places subventionnées pour tenter d'atteindre le taux défini par le Conseil européen.

#### Départements/Services concernés :

- Département de la Démographie.

#### Partenariat :

- Cellule Egalité des chances

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

<sup>5</sup> *Les subsides aux communes pour la création de nouvelles places de crèche*, Dossier de presse du 18/07/2012 de Charles Picqué, www.picque.be, consulté le 22 mai 2013.

<sup>6</sup> *Ibid*

<sup>7</sup> DGSIE, Enquête sur les forces de travail, Module conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, deuxième trimestre 2005.

<sup>8</sup> *Ibid*



Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Le taux de couverture est de 27,7%.	Augmentation du pourcentage pour atteindre les 33%.	Taux de couverture pour la Ville.	2016

## 10. Domaine d'action : Culture, loisir et sports

### **Objectif 10.1 : Culture, loisir et sports**

Reconnaître le rôle joué par le sport dans l'enrichissement de la vie de la communauté et la garantie du droit à la santé. Reconnaître un droit égal aux femmes et aux hommes à l'accès aux activités et installations culturelles, sportives et de loisir, tout en reconnaissant que les centres d'intérêts peuvent varier en fonction du genre et que celles-ci peuvent résulter d'attitudes stéréotypées et d'actions sexuées.

Référence à la Charte : Article 20

L'action, ses objectifs et son contexte : 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. Tout se passe comme si les garçons investissent les espaces publics alors que les filles disparaissent de ces espaces et se replient vers la sphère privée. L'inégalité d'accès, compte tenu des bienfaits des activités culturelles, sportives et de loisirs, constitue un véritable enjeu.

(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.)

#### Propositions d'actions concrètes :

- Soutien aux associations sportives, culturelles et de loisirs à « majorité » féminine soit financièrement, soit par la mise à disposition d'infrastructures adéquates ;
- Analyse genrée des activités sportives, culturelles et de loisirs ;
- Effectuer un relevé des taux d'occupation des infrastructures extérieures (terrain de sport par exemple) et intérieures (Maisons de quartier), l'offre d'activités gratuites ou à prix modiques, par les hommes et les femmes.
- Promotion massive d'activité traditionnellement masculine (football, boxe, sport de combat,...) pour les femmes et vice versa.
- Mise en valeur de sportives bruxelloises de haut niveau lors de rencontres avec des jeunes filles.

#### Départements/Services concernés :

- Département de la Culture, de la Jeunesse, des Loisirs et des Sports.

#### Partenariat :

- Cellule Egalité des chances

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
A déterminer	Augmentation du nombre de femmes inscrites dans les associations sportives, culturelles et de loisirs	Nombre de femmes inscrites dans les associations sportives, culturelles et de loisirs.	2016
A déterminer	Augmentation du nombre d'activités qui draineront dans les faits plus de femmes que d'hommes	Nombre d'activités organisées par la Ville qui draineront dans les faits plus de femmes que d'hommes	2016

## 11. Domaine d'action : Logement

### ***Objectif 11.1: Inégalité genrée face à la crise du logement***

Le signataire s'engage à fournir ou à promouvoir pour tous l'accès à un logement de niveau et de dimension adéquats dans un environnement décent, là où les services indispensables sont accessibles. Il s'engage également à prendre des mesures visant à prévenir l'absence de domicile fixe et à intervenir sur le prix des logements. Enfin, le signataire s'engage à assurer un accès égal au droit de devenir locataire ou propriétaire.

Référence à la Charte : 19.3 (a)

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

La problématique du mal logement est profondément sexuée. Les femmes subissent plus que les hommes la crise de l'habitat en Belgique, tout simplement parce qu'elles sont davantage exposées à la précarité matérielle que les hommes. Ce thème, bien qu'essentiel dans la question de l'égalité des femmes et des hommes n'a encore reçu que peu d'attention de la part des mouvements sociaux et des partis politiques.

(<http://www.crisp.be/librairie/catalogue/1583-Femmes-precarite-mal-logement-un-lifatal-a-denouer.html>)

#### Propositions d'actions concrètes :

- Favoriser l'accès des logements publics aux familles monoparentales ;
- Mettre en place des logements d'urgence pour les personnes en détresse ;
- Encourager la mixité sociale, notamment via la construction de logements publics.

#### Départements/Services concernés :

- CPAS
- Sociétés immobilières de services publics du territoire de la Ville.
- Régie foncière

#### Partenariat :

- Cellule Egalité des chances

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

#### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
A déterminer	A déterminer	Nombre de nouveaux logements	2015

		de la Régie foncière	
		Nombre de nouveaux logements du CPAS	
		Nombre de nouveaux logements sociaux	
		Nombre de familles monoparentales qui y ont accès	

## 12. Domaine d'action : Coopération Internationale

### **Objectif 12.1 : Coopération Internationale**

Reconnaître la valeur de la coopération européenne et internationale des collectivités locales et régionales pour le rapprochement des citoyens et pour la promotion de l'échange des savoirs et de la compréhension mutuelle au-delà des frontières nationales. Appliquer certains principes lors d'activités de coopération internationale : impliquer les femmes et les hommes d'horizons différents, d'utiliser ses relations internationales comme plateforme d'échange et d'y intégrer la dimension de l'égalité

Référence à la Charte : Article 30.1 et 30.2

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Dans les projets de coopération internationale prendre en compte les différences culturelles, l'importance du genre dans les cadres stratégiques de lutte contre la pauvreté et tenir compte des dynamiques locales.

([http://www.centraider.org/dyn/outils/fiches\\_techniques/depliant-genre-hcci.pdf](http://www.centraider.org/dyn/outils/fiches_techniques/depliant-genre-hcci.pdf))

Promouvoir un monde où femmes et hommes se partagent équitablement pouvoir et responsabilités et en déconstruisant les stéréotypes sexistes qui entravent la participation des femmes dans le développement de leur société.

([http://www.cwbci.be/cgi/objects3/objects/media/0/1/5/0/1/0150153\\_media/media0150153\\_media\\_1.pdf](http://www.cwbci.be/cgi/objects3/objects/media/0/1/5/0/1/0150153_media/media0150153_media_1.pdf))

#### Propositions d'actions concrètes :

- Sensibiliser les partenaires étrangers à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Intégrer la question du genre dans les discussions avec les partenaires internationaux.
- Conditionner les aides financières au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Intégrer dans les thématiques du (des) partenariat(s) la lutte contre les violences faites aux femmes.

#### Départements/Services concernés :

- Cellule Solidarité Internationale

#### Partenariat :

- Egalité des chances
- Asbl : Garance, Le monde selon les femmes

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

#### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
	Prise en compte effective du critère « égalité ».	Prise en compte du critère « égalité » lors collaborations	2016
	Augmentation du nombre de projets qui favorisent l'égalité ou la lutte contre les violences faites aux femmes	Affectation des subsides octroyés aux asbl	2016

## **13. Domaine d'action : Développement durable et Urbanisme.**

### ***Objectif 13.1 : Développement durable et urbanisme***

Intégrer dans les politiques de développement durable des dimensions économiques, sociales, environnementales et culturelles et y intégrer également le besoin de promouvoir et de réaliser l'égalité des femmes et des hommes. Prendre en compte le principe d'égalité des femmes et des hommes en tant que dimension fondamentale de l'ensemble de sa planification ou du développement de ses stratégies pour ce qui a trait au développement durable de son territoire.

Reconnaître l'impact des politiques environnementales sur les relations entre les femmes et les hommes ainsi que la différence des problèmes environnementaux auxquels ils sont confrontés. Accorder une considération entière et égale aux besoins spécifiques liés aux modes de vie respectifs des femmes et des hommes, et au principe de solidarité entre les générations.

Référence à la Charte : 24.1 et 24.2 et Article 28.1, 28.2 et 28.3

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

L'Agenda 21 de Rio considère l'égalité femmes-hommes et la participation des femmes comme un principe du développement durable. De leur côté les Objectifs du millénaire pour le développement prévoyaient un OMD sur l'autonomisation des femmes. Dans le processus post Rio et post 2015, l'intégration du genre comme objectif à la fois spécifique et transversal constitue un enjeu essentiel. La Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques met en évidence la question du genre dans l'application de politiques de développement durable.

(<http://www.adequations.org/spip.php?article2100>)

#### Propositions d'actions concrètes :

- Intégrer la question du genre lors de développement de grand projets (type Néo) ou des contrats de quartier ;
- Effectuer une analyse genrée de l'urbanisme afin de mieux prendre en compte les problèmes rencontrés par les femmes  
(<http://www.garance.be/docs/12EspacepublicgenreFR.pdf>).
- Solliciter l'avis du CCEFH lors de projets de réaménagement, enquêtes publiques.
- Prendre en compte la différence entre les moyens de déplacement des hommes et des femmes, le partage des tâches ménagères et toutes les différences quotidiennes dans les projets de renforcement du développement durable.

#### Départements/Services concernés :

- Cabinet du Bourgmestre
- Parc des Expositions
- Echevinat de l'Environnement
- Département de l'Urbanisme



Partenariat :

- Cellule Egalité des chances
- Garance asbl

Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
0	Augmentation	Nombre de marches exploratoires effectuées en amont de projets de réaménagement.	2016
0	Augmentation	Nombre d'aménagements réalisés suite aux marches.	2016
0	Augmentation	Nombre de consultations auprès du CCEFH par les départements concernés.	2016

## 14. Domaine d'action : Economie

### **Objectif 14.1 : Développement économique**

Reconnaître que la réalisation d'un développement économique peut encourager de manière significative l'avancement de l'égalité des femmes et des hommes. Reconnaître le besoin d'accroître le niveau et la qualité de l'emploi des femmes, et reconnaître que le risque de pauvreté lié à l'emploi précaire est plus élevé chez les femmes.

Référence à la Charte : Article 27.1 et 27.2

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

L'égalité entre les hommes et les femmes conditionne les changements sociaux et institutionnels propices à un développement durable assorti d'égalité et de croissance. L'égalité entre hommes et femmes repose sur l'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités dont chacun devrait jouir, indépendamment de son sexe. Cela inclut l'égalité des chances et du traitement, de la rémunération, d'accès aux emplois sûrs ainsi qu'à une couverture sociale et de perspectives de carrière. Un équilibre entre travail et vie privée doit également être assuré, tout comme la participation aux prises de décisions à tous les niveaux. (<http://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/gender-and-development/lang--fr/index.htm>)

#### Propositions d'actions concrètes :

- Favoriser l'entrepreneuriat des femmes, via le développement d'aides dans la gestion administratives, afin de préserver leur temps familial ;
- Favoriser l'accès à différentes formations (voir objectif 8) ;
- Développer l'offre de garde d'enfants (voir objectif 9) ;
- Informer et attirer l'attention de la Région de Bruxelles-Capitale et d'Actiris.

#### Départements/Services concernés :

- Maison de l'Emploi
- Département Démographie (crèches)

#### Partenariat :

- Région de Bruxelles-Capitale
- Actiris
- Cellule Egalité des chances
- Women in Business
- Impulse brussels

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
	Augmentation	Nombre d'action entreprises pour favoriser l'entrepreneuriat des femmes	2016
	Interpellation effectuée	Interpellation et information de la Région de Bruxelles-Capitale	2016
	Modification effectuée	Modification du vocabulaire dans les offres d'emploi (féminisation des métiers etc...)	2016

## **Objectif 14.2 : Opportunités d'entreprendre**

Tenir pleinement compte des besoins et des intérêts des femmes et des hommes ainsi que des opportunités permettant de faire avancer l'égalité. De prendre, à cette fin, des mesures permettant d'encourager les femmes entrepreneurs, de s'assurer que le soutien aux entreprises promeut l'égalité des genres, d'encourager l'éducation des femmes et le recrutement de celles-ci pour des emplois généralement considérés comme « masculins ».

Référence à la Charte : Article 27.3

### L'action, ses objectifs et son contexte :

L'égalité entre les hommes et les femmes conditionne les changements sociaux et institutionnels propices à un développement durable assorti d'égalité et de croissance. L'égalité entre hommes et femmes repose sur l'égalité des droits, des responsabilités et des opportunités dont chacun devrait jouir, indépendamment de son sexe. Cela inclut l'égalité des chances et du traitement, de la rémunération, d'accès aux emplois sûrs ainsi qu'à une couverture sociale et de perspectives de carrière. Un équilibre entre travail et vie privée doit également être assuré, tout comme la participation aux prises de décisions à tous les niveaux. (<http://www.ilo.org/global/topics/economic-and-social-development/gender-and-development/lang--fr/index.htm>)

### Propositions d'actions concrètes :

- Sensibilisation des jeunes aux métiers traditionnellement dévolus à l'autre genre (voir objectif 8.2)
- Prendre en compte la dimension « égalité de genre » dans la conclusion des marchés publics (voir objectif 7.1).

### Départements/Services concernés :

- Instruction publique et Jeunesse
- Département de l'Emploi
- Maison de l'Emploi et de la formation

### Partenariat :

- Cellule Egalité des chances

### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
2,91 % des femmes entrepreneurs en	Augmentation du nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Tous les 5 ans

Belgique (contre 7,91 moyenne OCDE)	qui se lancent dans l'entrepreneuriat.	entrepreneurs en Belgique.	
-------------------------------------	--	----------------------------	--

## 15. Domaine d'action : Espace public et Mobilité

### ***Objectif 15.1 : Mobilité genrée***

Reconnaître que les femmes et les hommes ont des habitudes différentes pour ce qui est des déplacements et des transports, et que les femmes sont davantage utilisatrices des transports en commun. Faire en sorte que l'offre de transports publics proposée aux citoyens réponde aux besoins spécifiques des femmes et des hommes ainsi qu'à leurs besoins communs.

Référence à la Charte : Article 26.1, 26.2, 26.3 et 26.4

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Notre société est, qu'on le veuille ou non, encore largement déterminée par le genre. Les femmes et les hommes n'exercent pas le même type de travail mais surtout, les femmes restent, en majorité, en charge de la cellule familiale. Ce sont souvent elles qui conduisent et vont chercher les enfants à la crèche, à l'école, à leurs centres de loisirs, etc. Ce sont également elles qui s'occupent plutôt des courses. Leurs besoins de mobilité ne sont donc pas les mêmes que ceux des hommes qui n'ont, pour la plupart, pour seul déplacement, que celui « domicile-travail ». Il est donc important de développer des actions concrètes facilitant la mobilité des femmes et favorisant l'égalité des femmes et des hommes.

<http://cwehf.be/2013/04/10/genre-et-mobilite-les-reponses-de-leconomie-sociale>

#### Propositions d'actions concrètes :

- Interpeller la Région de Bruxelles Capitale sur la nécessité de développer une offre de transports publics prenant en compte la question du genre ;
- Assurer la sécurité des citoyens et des citoyennes lors des transports de nuit (RBC).
- Promouvoir les marches exploratoires avec les associations de terrain et les femmes habitant les quartiers pour compiler les recommandations concrètes à destination des pouvoirs publics.
- Promouvoir des femmes historiquement importantes en donnant leurs noms à de nouvelles rues, places etc... et en promouvant des artistes féminines lors de l'installation de nouvelles œuvres dans l'espace public.

#### Départements/Services concernés :

- Cellule Mobilité et espace public

#### Partenariat :

- Région Bruxelles Capitale
- Cellule Egalité des chances
- Garance asbl

### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X

### Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Pas d'interpellation à ce sujet	Augmentation	Interpellation de la Région de Bruxelles-Capitale.	2016
Pas de prise de contact à ce sujet	Augmentation	Prise de contact avec la STIB.	2016

## 16. Domaine d'action : Santé

### ***Objectif 16.1 : Egalité d'accès aux soins de santé***

Reconnaître que l'égalité des femmes et des hommes passe par leur capacité à jouir d'une bonne santé. Prendre en compte dans les services médicaux que les besoins des femmes et des hommes peuvent être différents et que ces différences ne résultent pas uniquement de différences biologiques mais également de différentes conditions de vie et de travail, ainsi que d'attitudes et de présupposés stéréotypés.

Référence à la Charte : Article 14.1 et 14.2

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Les normes et les valeurs de genres peuvent avoir un effet négatif sur la santé des femmes. Ces effets peuvent avoir pour conséquences la perpétuation de maladies, d'handicaps et peuvent être à l'origine de décès. Il est donc important de promouvoir dans la société les changements afin que les différences entre les genres cessent d'empêcher les femmes de jouir d'une bonne santé. (<http://www.who.int/gender/genderandhealth/fr/>)

#### Propositions d'actions concrètes :

- Soutenir les associations travaillant à l'information sur la santé reproductive (IVG, contraception, MST, etc.) ;
- Informer le public sur l'importance d'une santé sexuelle et procréative saine et exempte de stéréotypes sexués par rapport au rôle des femmes et des hommes, ainsi que sur les dangers des MGF.
- Etendre les cours d'Education à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) aux élèves des écoles de la Ville de Bruxelles.
- Créer une page sur le site de la Ville pour créer des liens vers les sites d'information sur la santé reproductive et sexuelle, mais aussi violence, LGBTQI etc...)

#### Départements/Services concernés :

- CPAS
- Hôpitaux de la Ville
- Cellule Egalité des chances
- Département de l'Instruction publique

#### Partenariat :

- Asbl travaillant sur le sujet de la santé sexuelle et reproductive

#### Calendrier

Durée	Début	Fin
Continue	X	X



Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
A déterminer	A déterminer	Pourcentage d'enfants recevant les cours d'Education à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) dans les écoles de la Ville de Bruxelles	Tous les deux ans
1 par an	Conserver la quantité de 1 par an.	Nombre d'activités informant ou sensibilisant les citoyennes de la Ville de Bruxelles sur la santé reproductive et sexuelle (en ce compris la lutte contre les MGF)	2018

## 17. Domaine d'action : Sécurité

### **Objectif 17.1 : Insécurité genrée**

Reconnaître que les femmes et les hommes, en raison d'obligations et de modes de vie différents, doivent faire face à des problèmes différents concernant la sécurité et la sûreté, que ceux-ci doivent être traités en conséquences. Pour ce faire, il est nécessaire d'analyser, en tenant compte du genre, les statistiques des incidents affectant la sécurité et la sûreté des femmes et des hommes et développer et mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des actions de manière à réduire l'insécurité et d'augmenter le sentiment de sécurité des femmes et des hommes.

Référence à la Charte : Article 21.1

#### L'action, ses objectifs et son contexte :

Le sentiment d'insécurité que ressentent les femmes est souvent considéré comme évident, puisque les femmes sont plus « vulnérables ». Il a néanmoins une incidence notoire sur la mobilité et l'autonomie des femmes. Le sentiment d'insécurité est un rapport de pouvoir inhérent aux rapports sociaux de sexes. Le sentiment d'insécurité peut varier en fonction de l'heure, du lieu, du moyen de transports, etc. (<http://www.metropolitiques.eu/Le-sentiment-d-insecurite-au.html>)

#### Propositions d'actions concrètes :

- Marches exploratoires sur le territoire de la Ville, avec les associations de terrain, pour recueillir des recommandations à destination des pouvoirs publics ;
- Promouvoir une politique urbanistique qui limite les distances à parcourir ;
- Développer un plan local de sécurité répondant aux craintes exprimées par les femmes suite aux marches exploratoires ;
- Amélioration de la visibilité des panneaux urbains permettant ainsi de mieux se repérer dans la ville ;
- Augmentation de panneaux indicatifs des « points d'aide » (commissariat, hôpitaux, etc.) ;
- Identifier les stations de métro dans lesquelles le sentiment d'insécurité est le plus grand et y mener des actions adaptées ;
- Limiter le volume autorisé de la musique dans les stations de métro ;
- Généraliser l'affichage du temps d'attente des transports en commun ;
- Prévoir les itinéraires des agents de prévention dans des lieux qui génèrent le plus d'insécurité (lieux de sortie, la nuit, autour des stations de métro, les parcs, en journée, ...)
- Favoriser l'usage et la visibilité des taxis collectifs.

#### Départements/Services concernés :

- Police
- Voirie
- Urbanisme

Partenariat :

- Garance asbl
- STIB
- Région de Bruxelles-Capitale
- SNCB
- Cellule Egalité des chances

Calendrier

Durée	Début	Fin

Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
		Nombre de marches exploratoires menées sur le territoire de la Ville de Bruxelles.	
		Nombre d'analyse des arrêts de transports en commun sous l'angle de l'éclairage public lié au sentiment d'insécurité.	
		Quantité de mesures prises suite aux marches exploratoires.	

## **Objectif 17.2 : Violence genrée**

Reconnaître que la violence sexuée, qui affecte les femmes de manière disproportionnée, constitue une violation d'un droit humain fondamental. Renforcer des politiques et des actions contre la violence sexuée en fournissant ou aidant les structures d'assistance et secours aux victimes, en fournissant une information publique sur les secours disponibles sur le territoire, en s'assurant que les équipes professionnelles concernées soient bien formées et bien coordonnées, et en promouvant les campagnes de sensibilisation et d'éducation destinées aux victimes et aux agresseurs.

Référence à la Charte : Article 22.1

L'action, ses objectifs et son contexte : La quatrième conférence mondiale sur les femmes, tenue à Beijing en 1995, a appelé toutes les autorités à lutter contre les violences faites aux femmes, qui constituent un obstacle à la pleine égalité des femmes et des hommes (<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20F.pdf>). Il faut comprendre l'expression « violences faites aux femmes » comme comprenant : les violences entre partenaires, les agressions sexuelles, les abus sexuels contre les jeunes filles, le harcèlement en rue et au travail, les mutilations génitales féminines etc...

### Propositions d'actions concrètes :

- Formation des policiers en matière de violences faites aux femmes, en partenariat avec les associations spécialisées dans l'accueil de ce type de victimes.
- Mise en place, sur le territoire de la Ville de Bruxelles ainsi que dans son administration, d'un relevé systématique d'informations et de données chiffrées sexuées, à charge pour chaque service de rassembler un maximum de données exploitables.
- Identification de tous les services et acteurs concernés par la problématique à la Ville de Bruxelles.
- Soutien financier et logistique aux centres d'accueil pour les femmes victimes de violences et asbl s'occupant de femmes victimes de violence diverses et concertation pour identifier leurs besoins.
- Améliorer l'information concernant les structures d'accueil pour les femmes victimes de violences et les asbl d'aide aux victimes des diverses forme de violences faites aux femmes.
- Initier des projets scolaires ayant pour thème la violence sexuée.
- Initier une campagne de sensibilisation à destination des auteurs.
- Initier une campagne de sensibilisation et d'information pour le 25/11.
- Organiser deux à trois fois par an des ateliers d'autodéfense ou de défense verbale, dans les Maisons de quartier, gratuites et ouvertes à toutes.

### Départements/Services concernés :

- Département Instruction publique ;
- Police ;
- Cellule égalité des chances.

Partenariat :

- Maisons d'accueil pour femmes victimes de violence
- Asbl spécialisées dans les diverses formes de violences faites aux femmes (liste non exhaustive : Garance, Gams, SOS Viol, Mariage et migration,...)

Calendrier

Durée	Début	Fin

Evaluation

Situation de départ	Résultat à atteindre	Indicateurs	Evaluation
Pas de concertation	Concertation initiée	Réussite de la concertation entre services de Police et associations spécialisées, concernant les formations des policiers.	2016
Pas de répertoire	Création du répertoire	Création d'un répertoire des tous les acteurs concernés par le travail avec les victimes de violence	2016
	Augmentation	Nombre de mesures prises pour aider les centres d'accueil des victimes de violences suite à la concertation avec le secteur.	2016
	Augmentation	Nombre de classes dans les écoles de la Ville de Bruxelles ayant initié un projet autour de la lutte contre les violences sexuées.	2016
	Campagne crée	Création d'une campagne de sensibilisation destinée aux auteurs de violences	2016

		sexuées.	
	Campagne crée	Création d'une campagne de sensibilisation et d'information pour le 25/11.	2016

Plan d'action Egalité des femmes et des hommes.....	1
Introduction .....	2
1. Domaine d'action : Représentation politique.....	3
Objectif 1.1 : Encourager les femmes à s'inscrire sur les listes électorales, exercer leur droit de suffrage individuel et se porter candidates aux mandats et fonctions électives. ....	3
Objectif 1.2 : Encourager les partis et groupes politiques à adopter et à mettre en oeuvre le principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes.....	5
Objectif 1.3 : Procédures égalitaires.....	7
Objectif 1.4 : Conciliation vie privée et vie politique .....	9
Objectif 1.5 : Représentation équilibrée.....	11
2. Domaine d'action : Lutte contre les stéréotypes.....	13
Objectif 2.1 : Promouvoir, dans la communication publique et interne, des images sexuées et des exemples positifs.....	13
Objectif 2.2 : Formation aux stéréotypes .....	15
Objectif 2.3 : Sensibilisation aux stéréotypes .....	16
3. Domaine d'action : Participation à la vie politique et civique.....	18
Objectif 3.1 : Participation à la vie politique et civique.....	18
4. Domaine d'action : Analyse sexuée.....	20
Objectif 4.1 : Analyse genrée des pratiques actuelles.....	20
Objectif 4.2 : Engager la révision de l'allocation des ressources, financières ou autres, en lien avec la fiche 4.1 (Gendermainstreaming).....	22
Objectif 4.3 : Analyse genrée des nouvelles politiques.....	24
5. Domaine d'action : Discriminations multiples .....	25
Objectif 5.1 : Discriminations multiples .....	25
6. Domaine d'action : Ressources humaines .....	27
Objectif 6.1 : Revoir les politiques et procédures relatives à l'emploi au sein de la Ville, ainsi que le développement et la mise en oeuvre de la partie « emploi » du Plan pour l'égalité.....	27
Objectif 6.2 : Harcèlement sexuel sur les lieux de travail.....	29
Objectif 6.3 : Aider à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée. ....	31
7. Domaine d'action : Marchés publics .....	33
Objectif 7.1 : Marchés publics .....	33
8. Domaine d'action : Education .....	35

Objectif 8.1 : Accès à l'éducation .....	35
Objectif 8.2 : Suppression des stéréotypes dans l'enseignement .....	37
9.  Domaine d'action : Petite enfance .....	40
Objectif 9.1 : Accueil des enfants .....	40
10.  Domaine d'action : Culture, loisir et sports .....	42
Objectif 10.1 : Culture, loisir et sports .....	42
11.  Domaine d'action : Logement.....	44
Objectif 11.1: Inégalité genrée face à la crise du logement .....	44
12.  Domaine d'action : Coopération Internationale .....	46
Objectif 12.1 : Coopération Internationale.....	46
13.  Domaine d'action : Développement durable et environnement.....	48
Objectif 13.1 : Développement durable et environnement.....	48
14.  Domaine d'action : Economie.....	50
Objectif 14.1 : Développement économique.....	50
Objectif 14.2 : Opportunités d'entreprendre .....	52
15.  Domaine d'action : Transport et Mobilité.....	54
Objectif 15.1 : Mobilité genrée .....	54
16.  Domaine d'action : Santé .....	56
Objectif 16.1 : Egalité d'accès aux soins de santé .....	56
17.  Domaine d'action : Sécurité.....	58
Objectif 17.1 : Insécurité genrée .....	58
Objectif 17.2 : Violence genrée.....	60