Rapport intermédiaire sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995

Octobre 2020 – décembre 2022

AVANT PROPOS

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des principes fondamentaux de notre société. Elle est d'ailleurs garantie par la Constitution Belge.

C'est suite à la Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Pékin en septembre 1995, que le Conseil de l'Europe a encouragé l'utilisation du gender mainstreaming pour incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects des politiques publiques. En Belgique, cet engagement s'est traduit par la loi Gender Mainstreaming du 12 janvier 2007. Cet engagement a été réaffirmé par l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020, qui stipule que : « *Le Gouvernement mènera une politique active en matière d'égalité des genres et une politique volontariste qui s'attaquera aux déséquilibres structurels et historiques. Son monitoring sera renforcé. L'égalité des genres est une valeur fondamentale que le Gouvernement mettra en œuvre activement dans la politique intérieure et promouvra au maximum dans les forums internationaux.* »

Le 11 juin 2021, le Conseil des ministres a adopté un Plan fédéral *Gender mainstreaming* qui engage concrètement les membres du gouvernement à mettre en œuvre la loi du 12 janvier 2007.

Les politiques de gender mainstreaming partent du constat qu'il subsiste encore des inégalités entre les hommes et les femmes dans de nombreux domaines : économique, social, justice, santé, mobilité, prise de responsabilité, etc. qui désavantagent les femmes dans leur accès aux ressources et les exposent à des discriminations. Le gender mainstreaming invite donc à regarder de près ces situations inégalitaires entre les hommes et les femmes et à tenter de les réduire via des politiques et des mesures qui tiennent compte de ces différences et de leurs impacts.

Durant cette législature, le gouvernement fédéral a proposé plusieurs nouveautés pour booster la dynamique du gender mainstreaming.

Premièrement, nous nous sommes inscrits dans une lecture systémique des inégalités, considérant que les rapports de domination entre les hommes et les femmes sont structurellement et historiquement ancrés dans la société.

Ensuite, la décision du Conseil des Ministres du 22 janvier 2021 a introduit un autre point de vigilance. Elle stipule que : « *Pour que l'intégration de la dimension de genre tienne compte des différentes formes d'inégalité, il est important de considérer l'intégration de la dimension de genre dans une perspective intersectionnelle. La dimension de genre prend également en compte la diversité de l'identité de genre, de l'expression de genre et des caractéristiques de genre et donc l'inégalité qui existe entre les hommes, les femmes et tous ceux qui ne sont pas (seulement) des hommes ou des femmes.* »

L'intersectionnalité est un outil qui vise à éclairer les effets décuplés des discriminations systémiques liées non seulement au sexisme mais aussi au racisme, au classisme, à l'homophobie, à la transphobie, au validisme, …

Cet outil permet de poser notre regard sur les personnes qui sont simultanément à l'intersection de plusieurs oppressions, de regarder de près toutes les spécificités et les situations particulières. Il ne

s'agit pas de diluer l'objet même du gender mainstreaming mais d'ouvrir de nouvelles perspectives qui permettent de l'enrichir et d'en faire un outil de notre temps.

Nous restons persuadés qu'une politique qui passe au crible toutes les situations particulières et qui tente d'y répondre s'avère non seulement pertinente pour les groupes minoritaires (ou minorisés) mais également pour toutes et tous.

Enfin, une étape de consultation de la société civile a été introduite dans le processus d'élaboration du Plan Fédéral Gender mainstreaming. Le 24 mars 2021, plus de 65 associations se sont exprimées sur les mesures qui devaient prioritairement faire l'objet d'une analyse de genre et donc figurer dans le plan. Elles ont été transmises aux différents Ministres compétents pour validation. Les engagements pris par les différents Ministres dans le plan témoignent d'une réelle prise en compte des demandes de terrain, tant par le nombre de mesures que par la pertinence des politiques choisies. Conformément à ce que prévoit la "loi gender mainstreaming" du 12 janvier 2007, le rapport du gouvernement qui met en évidence les progrès réalisés jusqu'à présent dans le cadre de l'exécution du Plan fédéral Gender mainstreaming est accompagné d'un rapport propre à la Secrétaire d'Etat à l'égalité des genres et un rapport de la Ministre de la Coopération au développement.

Cet ensemble constitue le bilan à mi-législature de ce qui a été fait par le gouvernement fédéral pour renforcer l'égalité de genre dans la société.

Le gouvernement fédéral souhaite remercier l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et les administrations fédérales de l'avoir accompagné et soutenu dans ce processus d'intégration de la dimension de genre dans ses politiques.

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION GENERALE 8

II. RAPPORT DU GOUVERNEMENT 9

Introduction 9

Partie I. Soutien à la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007 10

1. Le Gender mainstreaming dans l'accord de gouvernement 10
2. Le Plan fédéral Gender mainstreaming 11
   2.1. La rédaction de fiches thématiques par l'Institut 11
   2.2. La consultation de la société civile 12
   2.3. L'adoption du projet de Plan fédéral Gender Mainstreaming par le Conseil des ministres 12
   2.4. Le suivi semestriel auprès du Conseil des ministres 12
3. Les réunions du groupe interdépartemental de coordination (GIC) 13
4. Les formations 14
   4.1. La formation des membres du GIC 14
   4.2. La formation des cellules stratégiques des membres du gouvernement 14
   4.3. Les formations thématiques 15
5. Le soutien de l'Institut 16
   5.1. Le commentaire des fiches politiques 16
   5.2. Les contacts bilatéraux 16
6. L'analyse d'impact de la réglementation (AIR) et son thème 3, relatif à l'égalité des femmes et des hommes 16
7. Le gender budgeting 17
8. Les contrats d'administration 17
9. L'élaboration et la publication d'un aperçu de statistiques ventilées par genre et d'indicateurs de genre disponibles au niveau fédéral belge 18

Partie II. Les mesures prises par les différents membres du Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du plan fédéral *gender mainstreaming* 19

Monsieur Alexander De Croo, Premier Ministre 20
Monsieur Pierre-Yves Dermagne, Vice-Premier ministre et ministre du Travail 22
Monsieur Pierre-Yves Dermagne, Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie 35
Monsieur David Clarinval, Vice-Premier ministre et ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME 45
Monsieur David Clarinval, Vice-Premier ministre et ministre de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique 57
Monsieur Georges Gilkinet, Vice-Premier ministre et ministre de la Mobilité 60
Monsieur Vincent Van Peteghem, Vice-Premier ministre et ministre des Finances, chargé de la Coordination de la lutte contre la fraude et de la Loterie nationale 71
Monsieur Frank Vandenbroucke, Ministre Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales 76
Monsieur Frank Vandenbroucke, Vice-Premier ministre et ministre de la Santé publique 84
Madame Petra De Sutter, Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique 89
Madame Petra De Sutter, Vice-Première ministre et ministre des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste 99
Monsieur Vincent Van Quickenborne, Ministre de la Justice 103
Madame Karine Lalieux, Ministre des Pensions 109
Madame Karine Lalieux, Ministre de l'Intégration sociale, chargée de la Lutte contre la pauvreté 118
Madame Karine Lalieux, Ministre chargée des Personnes handicapées 125

Madame Karine Lalieux, Ministre chargée de Beliris 128
Madame Zakia Khattabi, Ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal 132
Madame Annelies Verlinden, Ministre de l'Intérieur 143
Madame Annelies Verlinden, Ministre des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique 149
Madame Caroline Gennez, Ministre de la Coopération au développement, chargée des Grandes villes 153
Madame Tinne Van der Straeten, Ministre de l'Énergie 171
Madame Ludivine Dedonder, Ministre de la Défense 177
Madame Hadja Lahbib, Ministre des Affaires étrangères, des Affaires européennes et du Commerce extérieur et des Institutions culturelles fédérales 181
Monsieur Thomas Dermine, Secrétaire d'État pour la Relance et les Investissements stratégiques 194
Monsieur Thomas Dermine, Secrétaire d'Etat chargé de la Politique scientifique 198
Monsieur Mathieu Michel, Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée et de la Régie des bâtiments 208
Madame Sarah Schlitz 216
Secrétaire d'État à l'Egalité des chances et à la Diversité 216
Madame Nicole de Moor, Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration 222
Madame Alexia Bertrand, Secrétaire d'État au Budget et à la Protection des consommateurs 237

Partie III. Les mesures prises par les différentes administrations fédérales dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 242

SPF Chancellerie du Premier Ministre 243
SPF Stratégie et Appui 245
SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement 247
SPF Intérieur 249
SPF Finances 253
SPF Mobilité et Transports 256
SPF Emploi, Travail et Concertation sociale 258
SPF Sécurité sociale 261
SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement 264
SPF Justice 266
SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie 271
La Défense 275
SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté, Economie sociale et Politique des Grandes Villes 277
SPP Politique scientifique 279
Institut Fédéral du Développement Durable 281
Service Fédéral des Pensions 284
FEDASIL 286
Beliris 289

Conclusions 290

1. La mise en œuvre des engagements politiques du plan 290
2. La mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » par les administrations fédérales membres du GIC 308
3. Les difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre du gender mainstreaming et les propositions pour y faire face 313
4. Les nouveaux engagements 316

III. RAPPORT DE LA SECRETAIRE D'ETAT EN CHARGE DE L'EGALITE DES CHANCES SUR LA POLITIQUE MENEE CONFORMEMENT AUX OBJECTIFS DE LA QUATRIEME CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES TENUE A PEKIN EN SEPTEMBRE 1995 318

1. Introduction 318

2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Beijing..... 318

Objectif A. Femmes et pauvreté 318
Objectif C. Femmes et santé 320
Objectif D. Violence à l'égard des femmes 321
Objectif E. Femmes et conflits armés..... 328
Objectif F. Femmes et économie 329
Objectif G. Participation et prise de décision 330
Objectif H. Mécanismes institutionnels visant à améliorer la position de la femme 330
Objectif I. Droits humains des femmes 331
Objectif K. Femmes et environnement 334

3. Conclusion..... 335

IV. RAPPORT DU MINISTRE CHARGE DE LA COOPERATION AU DEVELOPPEMENT SUR LA POLITIQUE MENEE CONFORMEMENT AUX OBJECTIFS DE LA QUATRIEME CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES TENUE A PEKIN EN SEPTEMBRE 1995 336

1. Introduction et contexte..... 336

1.1. Cadre juridique..... 336
1.2. Note stratégique « Le genre dans la coopération belge au développement » 336

2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin..... 337

Objectif A. Femmes et pauvreté 337
Objectif B. Femmes et enseignement 340
Objectif C. Femmes et santé 342
Objectif D. Violences à l'égard des femmes..... 344
Objectif E. Femmes et conflits armés..... 347
Objectif F. Femmes et économie 347
Objectif G. Participation et prise de décisions..... 349
Objectif H. Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme 351
Objectif I. Droits fondamentaux des femmes 354
Objectif J. Femmes et média..... 355
Objectif K. Femmes et environnement 355
Objectif L. Petites filles..... 356

3. Obstacles rencontrés..... 357

4. Conclusions..... 357

ANNEXES 359

Annexe 1 - La « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007 359

Annexe 2 - L'arrêté royal du 26 janvier 2010 362

Annexe 3 - Le Plan fédéral *gender mainstreaming* 366

Annexe 4 - La circulaire *gender budgeting*..... 379

Annexe 5 - L'évaluation *gender budgeting* du budget 2015 384

I. INTRODUCTION GENERALE

En 1995, l'ONU a adopté un programme d'action lors de la Conférence mondiale des femmes de Pékin. Ce programme présente douze domaines d'action, déclinés en objectifs et en recommandations concrètes en matière d'égalité hommes-femmes. La plupart de ces domaines concernent en tout ou en partie des compétences fédérales : la pauvreté, la santé, la violence, les conflits armés, l'économie, la prise de décision, les mécanismes institutionnels, les droits fondamentaux, l'environnement.

La principale innovation de cet engagement international est la mise en avant du *gender mainstreaming* en tant qu'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes. Cette intégration se fonde sur l'importance accordée dans le cadre des différents domaines d'action :

- aux situations et aux besoins spécifiques des femmes ;
- à l'accès des femmes aux ressources ;
- à leur exercice des droits fondamentaux ;
- et *in fine* à la prise en compte de ces éléments dans la définition de toutes les politiques publiques.

En 2007, le Parlement a adopté la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des objectifs de Pékin et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales[1]. Cette loi qui a pour objectif la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral, charge le Gouvernement de « *veiller à la mise en œuvre des objectifs de Pékin et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesure et actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter et de corriger d'éventuelles inégalités entre femmes et hommes*. »

Cette loi prévoit également que le Gouvernement transmette un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature au Parlement sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence Mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995.

Conformément à l'article 5 de la loi, le présent rapport est composé :

- d'un rapport du Gouvernement concernant la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007 ;
- d'un rapport de la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des chances concernant la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 ;
- d'un rapport du Ministre de la Coopération au développement concernant la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995.

Pour information, des rapports semestriels de suivi de la mise en œuvre des engagements politiques du plan sont également transmis à la Secrétaire d'Etat à l'égalité de genre qui les présente au Conseil des ministres. Deux rapport de ce type ont été établis depuis le début de la législature.

[1] Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales. (M.B. du 13 février 2007). Voir annexe 1.

II. RAPPORT DU GOUVERNEMENT

Introduction

Le *gender mainstreaming* est une approche qui vise à renforcer l'égalité entre hommes et femmes dans la société en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques, c'est-à-dire en faisant en sorte que les politiques publiques soient établies en tenant compte des différences qui existent entre la situation respective des hommes et des femmes et en fonction de leur impact potentiel sur l'égalité entre hommes et femmes. Cette approche transversale (concerne tous les domaines), préventive (vise à éviter les inégalités) et structurelle (permanente), est basée sur la connaissance de la situation des personnes concernées par les politiques publiques et sur l'évaluation (*ex ante* et *ex post*) des effets des politiques publiques. Elle contribue donc à en renforcer l'efficacité et l'efficience et s'inscrit dans une optique de renforcement de la bonne gouvernance.

La loi du 12 janvier 2007 qui vise la mise en œuvre du *gender mainstreaming* au niveau fédéral est fondée sur la durée d'une législature. Un plan fédéral *gender mainstreaming* dans le cadre duquel les membres du gouvernement se sont engagés à prioritairement intégrer la dimension de genre dans 186 politiques et à veiller à la mise en œuvre des différentes dispositions de la loi, a été adopté par le Conseil des ministres au mois de juin 2021.
Cette loi contient une série de dispositions qui ont pour objectif de stimuler l'intégration structurelle de la dimension de genre au niveau politique et administratif. Ces dispositions vont de l'intégration de la dimension de genre dans les documents stratégiques comme les notes de politique générale ou les plans de management, à cette intégration dans les procédures liées aux marchés publics et aux subsides, en passant par la mise en œuvre du *gender budgeting* et la réalisation d'analyses d'impact des projets de réglementation sur la situation respective des femmes et des hommes, dit '*test gender*'.

Le présent rapport s'organise en quatre parties :

1. Soutien à la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007.
2. Mesures prises par les différents membres du Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du plan fédéral *gender mainstreaming.*
3. Mesures prises par les différents SPF et SPP et le ministère de la Défense dans le cadre de la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007.
4. Conclusions.

Il couvre la période qui s'étend d'octobre 2020 (mise en place du gouvernement) à décembre 2022 pour les administrations et de juin 2021 (adoption du plan fédéral *gender mainstreaming*) à décembre 2022 pour les membres du gouvernement.

Partie I. Soutien à la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007

L'article 7 de la Loi Gender Mainstreaming du 12 janvier 2007[2] charge l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'accompagner et de soutenir le processus d'intégration de la dimension de genre au niveau fédéral[3].
L'article 6 de cette loi et l'arrêté royal du 26 janvier 2010[4] prévoient l'établissement d'un groupe interdépartemental de coordination (GIC) composé de membres de la cellule stratégique de chaque membre du Gouvernement et de fonctionnaires de niveau A de chaque service public fédéral, du Ministère de la Défense et de chaque service public fédéral de programmation. Ce groupe est présidé par un membre de la direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Institut), qui en assure le secrétariat.

Le GIC a notamment pour missions de :

- rédiger un projet de plan fédéral ayant pour but d'intégrer la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes ;
- préparer et de coordonner les rapports intermédiaire et de fin de législature, prévus par la L Loi Gender Mainstreaming du 12 janvier 2007 ;
- établir un rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan fédéral transmis au membre du gouvernement en charge de l'Égalité des chances.

1. Le Gender mainstreaming dans l'accord de gouvernement

L'accord de gouvernement du 30 septembre 2020, stipule que : « *Le Gouvernement mènera une politique active en matière d'égalité des genres et une politique volontariste qui s'attaquera aux déséquilibres structurels et historiques. Son monitoring sera renforcé. L'égalité des genres est une valeur fondamentale que le Gouvernement mettra en œuvre activement dans la politique intérieure et promouvra au maximum dans les forums internationaux*. »

Le 22 janvier 2021, une note relative à la mise en œuvre du gender mainstreaming a été présentée au Conseil des ministres par la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres.
Les décisions suivantes ont été prises par le Conseil des ministres dans le cadre de cette note :

- Les membres du gouvernement tiennent effectivement compte de la dimension de genre lors de l'élaboration et l'exécution de leur politique et associent de façon optimale la

[2] Voir annexe 1.
[3] Pour plus d'informations, http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming.
[4] Arrêté royal du 26 janvier 2010 fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination ainsi que le niveau de qualifications minimales de ses membres en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales, M.B. du 8 février 2010. Voir annexe 2.

Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, en sa qualité de point central de coordination et de suivi.
- Chaque membre du gouvernement désigne une personne de sa cellule stratégique pour le-la représenter au sein du groupe interdépartemental de coordination (GIC).
- Les coordinateurs/coordinatrices gender mainstreaming suivent une formation gender mainstreaming.
- Le Conseil adopte un Plan fédéral Gender Mainstreaming élaboré au sein du GIC, avec la collaboration de la société civile.
- Les administrations fédérales progressent dans la mise en œuvre des dispositions de la loi qui les concernent.
- Une attention particulière est accordée à la réalisation de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR).
- La Secrétaire d'État à l'Égalité des genres est invitée à participer aux concertations au sein du Conseil des Ministres concernant les politiques mentionnées dans le Plan fédéral Gender Mainstreaming.
- La Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres et ses services sont chargés d'assurer la mise en œuvre de cette note et de la Loi Gender Mainstreaming du 12 janvier 2007. La Secrétaire d'Etat rendra régulièrement compte de l'avancée du dossier auprès du Conseil, notamment via les rapports semestriels de suivi et les rapports au Parlement prévus par la loi.

2. Le Plan fédéral Gender mainstreaming

Lors de la précédente législature (2015-2019), l'Institut a proposé de mieux encadrer le choix des politiques figurant dans le plan en établissant des fiches thématiques sur base d'un screening de l'ensemble des exposés d'orientation politique des membres du gouvernement. Ce processus a été reconduit sous cette législature.

2.1. La rédaction de fiches thématiques par l'Institut

Pour faciliter et encadrer le choix des politiques du plan, l'Institut a en effet établi des fiches pour les différentes compétences exercées par les membres du gouvernement. Ces fiches, établies suite à un *screening* de l'ensemble des exposés d'orientation politique des membres du gouvernement, étaient composées de quatre parties :

1. Une courte introduction.
2. La mise en évidence de quelques chiffres relatifs aux différences qui existent entre hommes et femmes dans le domaine de compétence du membre du gouvernement ou dans les domaines liés à cette compétence.
3. Les politiques dans le cadre desquelles les hommes et les femmes sont dans des situations différentes et qui étaient donc susceptibles de figurer dans le Plan fédéral Gender Mainstreaming en tant que politique devant intégrer la dimension de genre.
4. Les politiques qui pouvaient a priori être considérées comme favorables à l'égalité hommes-femmes et qui ne devaient donc pas faire l'objet d'une intégration de la dimension de genre.

Au total, 28 fiches ont donc été établies et diffusées par l'Institut à l'ensemble des membres du GIC au début du mois d'avril 2021. Le choix des politiques figurant dans le plan devait donc en principe se faire parmi les politiques mentionnées dans les fiches.

2.2. La consultation de la société civile

Le 24 mars 2021, la Secrétaire d'Etat à l'égalité des genres a organisé une large consultation de la société civile dans le cadre d'un forum participatif virtuel. Une trentaine d'associations de femmes ont participé à cet évènement durant lequel elles ont été invitées à débattre et à identifier les engagements du gouvernement pour lesquels elles estimaient il était particulièrement important que la dimension de genre soit prise en compte.
Concrètement, les différentes compétences exercées au niveau fédéral ont été regroupées en six groupes (compétences économiques, compétences sociales, compétences régaliennes, compétences liées à la citoyenneté, compétences liées au territoire et à l'environnement, compétences de soutien) faisant chacune l'objet d'un atelier au cours duquel les associations ont pu mettre leurs priorités en évidence. Les fiches thématiques établies par l'Institut avaient été diffusées auprès des associations avant la tenue de la consultation.
Un compte-rendu des échanges qui ont eu lieu au cours de cette journée a ensuite été établi par l'Institut.

2.3. L'adoption du projet de Plan fédéral Gender Mainstreaming par le Conseil des ministres

Le compte-rendu de la consultation de la société civile et les fiches thématiques ont été diffusées auprès des membres du GIC au début du mois d'avril 2021. Sur base des réponses reçues, un projet de plan a été établi par l'Institut et envoyé aux membres du GIC à la fin du mois de mai 2021.
La version définitive du projet de plan a été arrêtée au début du mois de juin, puis transmise à la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres qui a soumis le projet de plan pour adoption au Conseil des ministres du 11 juin 2021.
Le plan fédéral adopté couvre l'ensemble de la législature. Il comprend une première partie relative à l'engagement des membres du gouvernement vis-à-vis de la mise en œuvre du gender mainstreaming et de la loi du 12 janvier 2007 (développer ou améliorer la production de statistiques ventilées par sexe et d'indicateurs de genre, mettre en œuvre le gender budgeting conformément à la circulaire du 29 avril 2010, intégrer la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique,…) et une seconde partie relative aux différentes politiques gouvernementales qui feront prioritairement l'objet d'une intégration de la dimension de genre au cours de la législature.

Pour rappel, une politique intègre la dimension de genre quand elle a été établie en tenant compte des éventuelles différences de situation qui existent entre hommes et femmes, de son impact sur ces situations, et qu'elle contribue à réduire ou à éliminer des inégalités entre femmes et hommes. Le plan adopté précisait que pour que le gender mainstreaming soit efficace, il est important de prendre en compte les inégalités structurelles et historiques entre les hommes et les femmes et de considérer l'intégration de la dimension de genre dans une perspective intersectionnelle.

2.4. Le suivi semestriel auprès du Conseil des ministres

L'arrêté royal du 26 janvier 2010 prévoit qu'un rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan soit transmis au membre du gouvernement en charge de l'Egalité des chances. Dans sa note du 22 janvier 2021, le Conseil des ministres a explicitement demandé à la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des genres de le tenir informé de la mise en œuvre du dossier gender mainstreaming.

A la fin du mois d'octobre 2021, l'Institut a diffusé des fiches de rapportage auprès des représentants politiques du GIC. Ces fiches destinées à recueillir l'information utile à l'établissement du premier rapport semestriel, comportent des questions relatives aux personnes responsables des politiques mentionnées dans le plan, à la forme que prendront ces politiques, aux actions menées pour intégrer la dimension de genre dans ces politiques et aux éventuels résultats obtenus en matière d'intégration de la dimension de genre.
Deux rapports semestriels de suivi couvrant respectivement le second semestre 2021 et le premier semestre 2022 ont été établis sur base des informations récoltées via les fiches de rapportage.
Ces rapports jouent un rôle d'information et de stimulation des parties prenantes vis-à-vis du plan fédéral et du gender mainstreaming en général.

3. Les réunions du groupe interdépartemental de coordination (GIC)

Suite à la désignation des représentant-e-s des membres du gouvernement au sein du GIC, la première réunion de ce groupe a eu lieu le 18 mars 2021. Lors de cette réunion au cours de laquelle la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres est intervenue, l'Institut a présenté le planning relatif à l'établissement du Plan fédéral Gender Mainstreaming.
Les membres du GIC ont ensuite suivi une formation au gender mainstreaming, en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 qui prévoit d'assurer un certain niveau de qualifications minimales des membres du GIC (voir plus loin).

Une seconde réunion du GIC a eu lieu le 27 mai 2021 afin :
- de brièvement présenter le contenu du Plan fédéral Gender Mainstreaming ;
- d'adopter formellement le plan, avant sa soumission au Conseil des ministres ;
- de présenter les grandes lignes du suivi de la mise en œuvre du plan ;
- de présenter les différentes formes de soutien et d'accompagnement que l'Institut peut offrir dans le cadre de la mise en œuvre du plan.

La première réunion du GIC faisant suite à l'adoption du Plan fédéral Gender Mainstreaming a eu lieu le 7 octobre 2021. Elle a principalement porté sur le processus de rapportage semestriel au Conseil des ministres, ainsi que sur les contrats d'administration, les formations gender mainstreaming et le soutien disponible auprès de l'Institut.

Après les deux premiers rapports semestriels au Conseil des ministres, une réunion du GIC a eu lieu le 10 novembre 2022. Elle a principalement servi à présenter le processus d'établissement du rapport intermédiaire du gouvernement au Parlement. A la différence des rapports semestriels de suivi au Conseil des ministres, le rapport de mi-législature au Parlement concerne non seulement tout ce que les différents membres du gouvernement ont fait au cours de l'année et demie écoulée pour intégrer la dimension de genre dans les politiques mentionnées dans le Plan fédéral gender mainsteaming, mais aussi de tout ce que les administrations ont fait depuis le début de la législature pour soutenir et encadrer la mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre au niveau fédéral.
Cette réunion a également été l'occasion de présenter l'évaluation de l'application du gender budgeting au budget 2021 réalisée par l'Institut, de faire le point sur l'offre de formation et de

présenter les deux nouvelles personnes qui ont récemment rejoint la Cellule Gender Mainstreaming de l'Institut.

4. Les formations

4.1. La formation des membres du GIC

En exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 qui prévoit d'assurer un certain niveau de qualifications minimales des membres du GIC, l'article 3 de l'arrêté royal du 26 janvier 2010 fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement du groupe interdépartemental de coordination confie à l'Institut la mission d'organiser une formation à l'approche intégrée de genre pour tous les membres du groupe.

Cette formation a eu lieu le 18 mars 2021. Ses principaux objectifs consistaient à ce que les membres du GIC :

- développent une sensibilité à la thématique de l'égalité hommes-femmes ainsi qu'à ses enjeux et qu'ils maîtrisent les concepts qui la sous-tendent ;
- cernent et comprennent l'approche *gender mainstreaming* ;
- soient capables d'intégrer la dimension de genre dans les politiques publiques qui relèvent de leur compétence ;
- soient capables de participer activement à la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions de la loi du 12 janvier 2007 et de l'arrêté royal du 26 janvier 2010 qui les concernent directement ou indirectement.

4.2. La formation des cellules stratégiques des membres du gouvernement

Le point 3 de la proposition de décision de la note au Conseil des ministres du 22 janvier 2021, indique que les membres du gouvernement s'engagent également à organiser au sein de leurs cellules stratégiques une formation gender mainstreaming fournie par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
Suite à la formation des membres du GIC, l'Institut a donc également proposé de financer et d'organiser (en collaboration avec la société Nesma Consulting) des formations au sein des cellules stratégiques des membres du gouvernement. Les cellules stratégiques ont été incitées à inviter à ses formations, des membres de leurs administrations concernés par les engagements pris dans le cadre du Plan fédéral Gender mainstreaming. D'une durée d'une demi-journée, le contenu de ces formations contenait une partie générale relative au gender mainstreaming et aux notions qui le sous-tendent, et une partie centrée sur la dimension de genre du domaine de compétence de la cellule stratégique concernée.

12 formations de ce type ont été organisées au cours de l'année 2021, auprès des cellules stratégiques suivantes :

- Cellule stratégique du Vice-Premier ministre et ministre des Finances.
- Cellule stratégique du Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration.
- Cellule stratégique du Vice-Premier ministre et Ministre de l'Economie et du Travail.
- Cellule stratégique du Premier ministre.

- Cellule stratégique du ministre de la Justice.
- Cellule stratégique de la Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique.
- Cellule stratégique de la Vice-Première ministre et ministre des Affaires étrangères, des Affaires européennes et du Commerce extérieur, et des Institutions culturelles fédérales.
- Cellule stratégique du ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME et de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique.
- Cellule stratégique du Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée et de la Régie des bâtiments.
- Cellule stratégique de la ministre de la Coopération au développement et de la politique des Grandes villes.

Au total, 143 ont pris part à ces formations en 2021.

Les formations de ce type se sont poursuivies au cours du premier semestre 2022. Elles ont eu lieu au sein des (huit) cellules stratégiques suivantes :

- Cellule stratégique du Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail.
- Cellule stratégique du Vice-Premier ministre et Ministre de la Mobilité.
- Cellule stratégique de la Vice-Première ministre et Ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste.
- Cellule stratégique de la Ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris.
- Cellule stratégique de la Ministre de la Défense.
- Cellule stratégique de la Ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal.
- Cellule stratégique de la Secrétaire d'État au Budget et à la Protection des consommateurs.
- Cellule stratégique du Secrétaire d'Etat pour la Relance et les Investissements stratégiques, chargé de la Politique scientifique.

Au total, 105 personnes ont pris part à ces formations en 2022.

4.3. Les formations thématiques

La formation relative à l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics

L'article 3, 3° de la Loi Gender mainstreaming prévoit l'intégration de la dimension de genre dans les procédures de passation des marchés publics. Afin de soutenir les administrations dans la mise en œuvre de cette obligation, l'Institut a organisé une formation à ce sujet. Cette formation d'une durée d'une demi-journée commençait par une introduction relative à l'intégration de la dimension de genre et parcourait ensuite les démarches qui peuvent être entreprises pour prendre en compte la dimension de genre à chaque étape de la procédure de passation des marchés publics.
Cette formation digitale a été donnée en néerlandais le 8 juin 2021 à un groupe de 15 personnes et le 11 octobre à un groupe de 40 personnes et en français le 17 juin 2021 à un groupe de 39 personnes et le 20 octobre à un groupe de 56 personnes.

5. Le soutien de l'Institut

5.1. Le commentaire des fiches politiques

Suite à l'établissement du premier rapport semestriel de suivi au Conseil des ministres, l'Institut a analysé le contenu de l'ensemble des fiches de rapportage qui lui avaient été transmises. L'Institut a ensuite renvoyé les fiches vers les cellules stratégiques et les administrations, accompagnées de plus de 200 remarques et commentaires. Ces remarques et commentaires portaient tant sur la forme des réponses reçues que sur le fonds des actions menées dans le cadre de la mise en œuvre des engagements du plan. L'objectif de cette démarche est d'améliorer la qualité des fiches de rapportage, mais surtout d'apporter un soutien à la mise en œuvre des engagements du plan.
Cet exercice a été renouvelé dans le cadre du second rapport de suivi semestriel au Conseil des ministres.

5.2. Les contacts bilatéraux

Suite à l'adoption du plan fédéral, un certain nombre de contacts bilatéraux (réunions, échanges téléphoniques, courriers électroniques) ont eu lieu entre l'Institut, les cellules stratégiques et les administrations fédérales concernant la mise en œuvre du plan fédéral et de la loi du 12 janvier 2007.
Vu le caractère transversal de l'approche, l'accompagnement et le soutien de l'Institut ont principalement consisté à faire le lien entre le thème de l'égalité entre hommes et femmes et les différents domaines de compétences abordés dans le plan fédéral.
Concrètement, l'accompagnement et le soutien de l'Institut à principalement consisté à :

- préciser ce qu'est le *gender mainstreaming* et ce qu'il n'est pas ;
- identifier les parties prenantes utiles à la mise en œuvre de l'approche ;
- insister sur la nécessité de produire et d'utiliser des statistiques ventilées par sexe ;
- identifier la dimension de genre, c'est-à-dire l'existence de différences entre les situations des hommes et des femmes, dans les matières concernées par les politiques du plan ;
- formuler des recommandations et des propositions relatives à la mise en œuvre des engagements.

6. L'analyse d'impact de la réglementation (AIR) et son thème 3, relatif à l'égalité des femmes et des hommes

Pour rappel, l'AIR établi par la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative (M.B. du 31 décembre 2013) est une analyse d'impact ex ante des projets de réglementation soumis au Conseil des ministres qui vise à ce que les auteurs de réglementations évaluent l'impact de leurs projets sur cinq domaines : le développement durable, l'égalité des femmes et des hommes, les PME, les charges administratives, la coopération au développement. L'AIR contient donc un volet consacré à l'Egalité des femmes et des hommes. Ce volet est la concrétisation du rapport d'évaluation de l'impact des projets de réglementation sur la situation respective des femmes et des hommes (« test gender »), prévu par la loi du 12 janvier 2007.

Le thème 3 relatif à l'Egalité des femmes et des hommes est composé de cinq questions ouvertes. Les trois premières visent à ce que l'auteur de réglementation connaisse la situation respective des femmes et des hommes dans le domaine concerné. La quatrième vise à évaluer l'impact de la réglementation sur base de cette connaissance.
Question 1 - identification des personnes (directement et indirectement) concernées par le projet de réglementation + composition sexuée.
Question 2 - identification des éventuelles différences entre la situation respective des femmes et des hommes dans la matière concernée par le projet.
Question 3 - identification des éventuelles différences problématiques (sur base de l'accès aux ressources ou l'exercice des droits fondamentaux).
Question 4 - évaluation de l'impact du projet sur base des réponses aux questions 1, 2 et 3.
Question 5 - mesures compensatoires (éventuelles adaptations du projet de réglementation).

Globalement, à de rares exceptions près, les AIR sont mal réalisées par les auteurs de réglementation. La mauvaise qualité de ces analyses d'impact illustre le fait que l'AIR n'est pas un instrument bien intégré au processus de décision politique. Il est en général rempli de manière très superficielle et est largement considéré comme une simple contrainte formelle.
En ce qui concerne le thème 3 de l'AIR, on constate un manque d'utilisation de statistiques sexuées. On constate également que la logique des questions posées est rarement respectée et que les auteurs se contentent souvent de dire que le projet de réglementation ne fait pas de distinction, ou ne traite pas différemment les hommes et les femmes, sans correctement évaluer l'impact du projet de réglementation sur la situation des femmes et des hommes.

Depuis quelques mois, sous l'impulsion du Secrétaire d'Etat en charge de la Simplification administratives, des réunions ont eu lieu au sujet de l'AIR, mais également au sujet de l'établissement d'un agenda réglementaire et du développement d'une culture d'évaluation d'impact des politiques au niveau fédéral. Parallèlement à ces réunions, le Comité d'analyse d'impact s'est également réuni à plusieurs reprises pour travailler à l'amélioration du formulaire AIR et de son manuel. L'objectif de ces différentes réunions est de relancer l'AIR en tant qu'instrument d'évaluation d'impact ex ante des projets de réglementation et de l'inscrire dans un environnement fédéral plus favorable à l'évaluation d'impact des politiques au sens large.

7. Le gender budgeting

Depuis 2011, l'Institut réalise tous les deux ans une évaluation de la mise en œuvre du gender budgeting et plus particulièrement de l'application de la Circulaire du 29 avril 2010 relative au gender budgeting, par les différents SPF et SPP et le ministère de la Défense. Cette analyse vise à savoir si la méthode prévue par la circulaire (catégorisation des allocations de base, ajout de « notes de genre » et de « commentaires genre » si nécessaire) était correctement appliquée.
L'évaluation du budget 2021 a été communiquée aux membres du GIC en novembre 2022 qui ont ainsi à nouveau été sensibilisés à la méthode utilisée et aux bonnes pratiques existantes. Cette évaluation est disponible en ligne via le lien suivant : https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/gender_mainstreaming/mise_en_oeuvre_de_la_loi/gender_budgeting

8. Les contrats d'administration

Dans le cadre du renouvellement des contrats d'administration, la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres a souhaité attirer l'attention sur l'article 3, 1° de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007. Cet article stipule que la dimension de genre doit être intégrée dans tous les instruments de planification stratégique (contrats d'administration, contrats de gestion, …). Dans ce cadre, elle a envoyé une lettre aux membres du gouvernement, aux président-e-s des SPF et SPP et au chef de la Défense qui attirait leur attention sur cette obligation et qui donnait des conseils sur la façon dont la dimension de genre peut être intégrée dans les contrats d'administration.

9. L'élaboration et la publication d'un aperçu de statistiques ventilées par genre et d'indicateurs de genre disponibles au niveau fédéral belge

Pour mettre en évidence les différences de situation qui existent entre hommes et femmes dans de nombreux domaines liés aux compétences exercées au niveau fédéral et dans l'optique d'une intégration de la dimension de genre dans les politiques fédérales, l'Institut a compilé en 2020 un aperçu de statistiques ventilées par genre et d'indicateurs de genre publiés ou produits par les administrations fédérales. Ces données chiffrées concernent les domaines suivants : population, travail, pauvreté, revenus, santé, sécurité sociale, formation, sécurité, responsabilités, migration, numérique, temps et mobilité.
Ce document est accessible via le lien suivant : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/apercu_statistique_gm_2020_fr_5.pdf

Partie II. Les mesures prises par les différents membres du Gouvernement dans le cadre de la mise en œuvre du plan fédéral *gender mainstreaming*

Monsieur Alexander De Croo,
Premier Ministre

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La politique de communication fédérale.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* • Publication d'une brochure (Comm Collection) dédiée à la communication inclusive. • Mise en œuvre d'un plan de communication à destination des communicateurs et communicatrices des autorités fédérales.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* En continu.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* L'intégration de la dimension de genre dans la communication des autorités fédérales fait partie des priorités du plan d'administration de la Direction générale Communication externe au sein du SPF Chancellerie du Premier ministre. A ce titre, des objectifs en matière de genre sont repris dans les cycles d'évaluation des collaborateurs et collaboratrices de cette direction. Des dispositions spécifiques relatives au genre sont par ailleurs intégrées dans les marchés publics présentant une dimension de genre. Un groupe de travail interfédéral dédié à la communication inclusive a été mis en place et est piloté par la Direction générale Communication externe. Ce groupe de travail a notamment été chargé par le COMMnetKern, le réseau des responsables communication des autorités fédérales de rédiger une brochure et d'émettre des recommandations concernant la communication inclusive. La version néerlandaise a été validée par le COMMnetKern lors de sa réunion du 8 décembre 2022. La version française sera finalisée dans le courant de l'année 2023. Parallèlement, la mise en page de la version néerlandaise débutera dans le courant du premier trimestre 2023.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Les collaborateurs et collaboratrices de la Direction générale Communication externe, et plus largement les communicateurs et communicatrices de l'administration fédérale sont sensibilisés aux questions de genre.

2. Etablir un monitoring de la présence des femmes et des hommes dans les organes stratégiques des membres du gouvernement fédéral

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* - Rapport annuel des membres du gouvernement fédéral des statistiques ventilées par genre. - Examiner la possibilité d'une formalisation de rapportage annuel en intégrant celle-ci dans l'AR du 19/07/2001. - Publication des statistiques.
***Quand** cette mesure sera-t-elle adoptée/menée ?* En continu.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Les statistiques ventilées par genre sont publiées et actualisées en continu sur le site internet belgium.be. Les discussions sont en cours concernant les autres points.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Cette politique n'a pas encore été formalisée au niveau de l'AR. Cependant, les statistiques ventilées par genre sont disponibles sur le site internet belgium.be[5].

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?* /

5 https://www.belgium.be/fr/publications/la_repartition_femmeshommes_dans_les_organes_strategiques_des_membres_du_gouvernement

Monsieur Pierre-Yves Dermagne,
Vice-Premier ministre et ministre du Travail

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La conférence annuelle sur l'emploi.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Chaque année, une conférence annuelle pour l'emploi est organisée. Ces conférences ont notamment pour but de créer les conditions pour atteindre l'objectif de 80% de taux d'emploi. Comme l'indique le Conseil Supérieur de l'Emploi, cela impliquera surtout de mobiliser les groupes dits à risque, c'est-à-dire ceux qui sont actuellement les moins représentés sur le marché du travail. Ce sont de manière transversale les personnes faiblement diplômées, les personnes originaires d'un pays en dehors de l'UE, les personnes âgées de 60 à 64 ans, les malades de longue durée, les personnes en situation de handicap et, dans une moindre mesure, les femmes. Les conférences annuelles se concentrent donc logiquement sur ces groupes. L'objectif de cette conférence est de réunir autour des différentes thématiques identifiées les partenaires sociaux, les entités fédérées et les experts du domaine, en vue d'élaborer des plans d'action concrets.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* La première conférence ayant pour thème « une fin de carrière harmonieuse » s'est tenue en septembre 2021. https://emploi.belgique.be/fr/actualites/conference-sur-lemploi-les-7-et-8-septembre. La deuxième conférence visait l'intégration sur le marché du travail des personnes d'origine étrangère et a eu lieu en juin 2022. https://emploi.belgique.be/fr/actualites/conference-sur-lemploi-les-14-et-15-juin-suivez-le-live-en-ligne.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Pour la première conférence, le Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont été impliqués activement. L'un des groupes de travail thématiques était également consacré spécifiquement à la "(Fin de) carrière et genre". De manière générale, les participants ont été invités à prendre en compte la dimension de genre dans leurs échanges. Vu le thème de la deuxième conférence, la secrétaire d'Etat Sarah Schlitz a été invitée à participer à l'organisation de la conférence. L'Institut a également été invité à jouer un rôle actif. En effet, l'un des groupes de travail thématiques était également consacré spécifiquement à l'égalité hommes/femmes. De manière plus générale, les participants ont été invités à prendre en compte la dimension de genre dans leurs échanges et le SPF ETCS a accordé une attention particulière à la dimension de genre lors de la présentation du Monitoring socio-économique. Enfin, lors de la conférence, une travailleuse sans papier a été invitée à témoigner. Ce témoignage a notamment mis en évidence les difficultés particulières rencontrées par les femmes dans le réseau informel du travail.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La dimension de genre est un des axes de lecture des travaux des conférences.
Lors de la première conférence, le Conseil de l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes a été invité à fournir une présentation sur l'aspect genré de la carrière. Cette présentation a mis en évidence que les différences dans les conditions de travail des femmes et des hommes ont un impact sur la fin de carrière.
Cette différence se reflète également dans le rapport 2021 sur l'écart salarial où l'IEFH rappelle que :« Quelle que soit la catégorie d'âge examinée, le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes. Globalement, cette différence diminue toutefois au fil des années. Entre 2014 et 2018, le taux d'emploi de toutes les tranches d'âge a augmenté, à l'exception des femmes âgées de 25 à 34 ans. L'augmentation la plus forte se situe dans la catégorie la plus âgée. En 2014, seules 37% des femmes de 55 à 64 ans étaient toujours actives sur le marché du travail, contre 48,5% des hommes du même âge. En 2018, ces chiffres ont augmenté respectivement à 45,6% et 55,1% ».
Au cours de la conférence, il a également été question de l'impact en termes de santé et de sécurité au travail.
Bien évidemment, le thème de la conciliation vie privée et professionnelle et l'impact des congés sur la carrière des femmes a également été étudié.
De même, un focus a également été mis sur le travail à temps partiel (en dehors du système de congé) et ses conséquences négatives sur la carrière. Les contrats à temps partiel offrent moins d'accès aux possibilités de formation et de promotion, et leur sécurité d'emploi est également plus limitée. En outre, les travailleurs perdent certains de leurs droits sociaux, notamment en matière de pensions.

Le plan d'actions a été soumis aux partenaires sociaux en les invitant à être attentif à l'approche intégrée de la dimension de genre en ce qui concerne la question de la fin de carrière.

En ce qui concerne la deuxième conférence, les résultats du Monitoring Socioéconomique (Marché du travail et origine 2022, SPF ETCS, https://emploi.belgique.be/fr/publications/monitoring-socioeconomique-2022-marche-du-travail-et-origine) y ont été présentés.

Les statistiques de genre sont particulièrement frappantes en matière de travail des personnes d'origine étrangère. On constate notamment que les femmes d'origine étrangère travaillent pour des salaires plus faibles et dans des conditions plus défavorables, même pour les travailleuses hautement qualifiées. L'effet « protecteur » du diplôme ne joue donc pas ici.

Le monitoring met notamment en lumière différents défis. Tout d'abord, il ressort que les personnes d'origine étrangère ont des difficultés à participer au marché du travail de manière durable et qualitative. À cela, il faut ajouter le fait que le marché du travail belge reste fondamentalement marqué par une forte segmentation. Le segment secondaire est marqué par une surreprésentation des personnes d'origine étrangère, contrairement au segment primaire. Le Monitoring évoque, dans ce contexte, l'ethnostratification : à savoir une discrimination structurelle qui réduit les opportunités d'emploi pour les personnes d'origine étrangère et pour les étrangers. A fortiori, ce sont les femmes migrantes qui sont surreprésentées dans les segments les plus précaires du marché du travail, bien souvent informels (métiers du care). Faciliter les opportunités d'entrée sur le marché du travail formel permet dès lors également une amélioration des conditions de travail pour les femmes.

Une des recommandations qui ressort du Monitoring est de mettre l'accent sur les opportunités du marché du travail. Au-delà de la migration proprement classifiée comme

liée au travail, il importe de faciliter et maximiser l'intégration sur le marché du travail des migrants qui gravitent autour du migrant qui étudie ou travaille.

La coopération des partenaires sociaux, du CIRE, d'UNIA, de l'IEFH, du SPF ETCS et des ministres régionaux a contribué à une édition plus que réussie, qui a débouché sur de nombreuses propositions soutenues conjointement. L'accent a été mis également sur le développement de bonnes pratiques et d'outils permettant un marché du travail plus inclusif, en étant attentif à la dimension de genre. Ainsi par exemple, il est évident que de meilleures conditions de travail passent aussi par la lutte contre les violences et notamment les violences à l'égard des femmes. C'est particulièrement important pour une société plus inclusive, où les travailleuses sont protégées des actes de violences et de harcèlement moral ou sexuel à leur égard.

Le plan d'actions a été soumis aux partenaires sociaux.

2. L'amélioration du bien-être des travailleurs.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Le plan d'action national pour améliorer le bien-être des travailleurs pour la période 2022-2027, publié en mars 2021, définit les actions prioritaires à prendre. Il inclut des actions pour prévenir les risques au travail (agents chimiques, risques psycho-sociaux, troubles musculosquelettiques et accidents de travail) et tient également compte des défis que nous connaissons actuellement, notamment le télétravail, la pandémie Corona et la réintégration des malades de longue durée. Les actions contenues dans ce plan national sont traduites en réglementations mais aussi en campagnes d'informations.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

À partir du 1er janvier 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Une journée d'étude sur la protection des travailleurs contre les substances chimiques ayant des propriétés de perturbation endocrinienne a été organisée en mai 2022. Ces substances sont souvent présentes dans les produits de nettoyage. Étant donné que les femmes sont en grande partie occupées dans le secteur du nettoyage (notamment dans le secteur des titres service), elles sont plus exposées à ces risques que les hommes. L'objectif de cette journée d'étude était dès lors de sensibiliser toutes les parties prenantes à ces substances dangereuses. Cette sensibilisation s'est poursuivie par la publication d'informations et d'outils sur le site web de beswic, et un projet d'arrêté royal établissant des mesures de prévention pour protéger le bien-être des travailleurs a été soumis pour avis au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les employeurs, les conseillers en prévention et les travailleurs sont davantage sensibilisés aux différentes possibilités de prévenir ou de réduire l'exposition aux perturbateurs endocriniens, et les employeurs sont encouragés à remplacer ces substances dangereuses par des substances moins dangereuses dans la mesure du possible.

3. La mise en place d'un droit individuel à la formation.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* L'accord de gouvernement prévoit d'investir, en concertation avec les partenaires sociaux et les entités fédérées, dans l'enseignement et la formation des travailleurs tout au long de leur carrière. Plus spécifiquement, dans le cadre du conclave budgétaire, il a été décidé de mettre en place un véritable droit individuel à la formation de minium 5 jours par an à l'horizon 2024. Ce droit est consacré par une loi et pourra être concrétisé par une convention collective de travail.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail a été publiée le 10 novembre 2022 au Moniteur belge. Le chapitre 12 « Investir dans la formation » est entré en vigueur le jour de sa publication au moniteur belge. D'ici 2024, chaque travailleur bénéficiera d'un droit individuel à la formation égal à 5 jours par an. Une trajectoire sera élaborée pour atteindre cet objectif d'ici 2024. Les 5 jours représentent une moyenne sur plusieurs années. Ce régime offre la possibilité de concrétiser de manière flexible le droit individuel à la formation en fonction du moment où le travailleur en a le plus besoin. Il est donc possible qu'un travailleur suive plus de 5 jours de formation une année donnée et moins une autre année. La période sur laquelle la moyenne de 5 jours par an doit être respectée, ne peut pas dépasser 5 ans.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Une analyse des statistiques de genre montre que les femmes interrompent plus souvent leur carrière, semblent avoir moins de chances d'être promues et leurs possibilités de suivre des formations sont généralement plus limitées que pour les hommes. Le droit à la formation est important pour tous les travailleurs. Cependant, si l'objectif de formation est formulé au niveau de l'entreprise ou de secteurs (objectif global), la répartition dans l'accès à la formation peut apparaître inégale entre les différents groupes de travailleurs en fonction de leur niveau de qualification, de leur âge, de leur sexe. En garantissant un véritable droit individuel à la formation, on garantit un accès équilibré à la formation pour chacun des travailleurs.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Voir le point précédent ; la règlementation relative au droit à la formation pour les travailleurs est établie de manière à créer un véritable droit individuel à la formation, ce qui est plus porteur en termes d'égalité hommes/femmes que la fixation d'une moyenne à atteindre par entreprise ou par secteur. Le projet de règlementation a pris en compte de la dimension de genre. L'exercice du droit sera soutenu par une application numérique. Cette application est en cours de développement et sera financée dans le cadre du plan national pour la reprise et

la résilience. A partir de 2024, cet outil sera opérationnel et il sera donc possible de produire les statistiques nécessaires. Parallèlement, des informations indirectes sont disponibles sur la base d'enquêtes contenant des questions relatives à l'apprentissage tout au long de la vie (par exemple, l'enquête européenne sur les forces de travail).

4. L'encadrement du télétravail et le droit à la déconnexion.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

La CCT n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail (modifiée en 2008) régit le télétravail dit structurel. Le télétravail occasionnel est réglementé par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Les partenaires sociaux du Conseil national du travail ont été invités à évaluer le cadre existant sur le télétravail et la déconnexion, et à déterminer si des règles ou des initiatives supplémentaires sont nécessaires. Ces discussions sont actuellement en cours.

La forme sous laquelle cette politique sera traduite reste à déterminer sur la base de l'avis demandé au Conseil national du travail.

Parallèlement, un véritable droit à la déconnexion a été créé par la loi du 3 octobre 2022 portant dispositions diverses en matière d'emploi (dit deal pour l'emploi).

Concrètement, les entreprises de 20 travailleurs ou plus sont tenues de conclure une convention collective de travail sur le droit à la déconnexion et à l'usage des moyens de communication numériques. Si aucune convention collective de travail ne peut être conclue, le règlement du travail doit réglementer cela. La loi fixe le contenu minimum de cette convention collective de travail ou du règlement de travail. L'obligation pour l'entreprise de conclure une convention collective de travail ou de modifier le règlement de travail s'éteint lorsque le secteur ou le CNT concluent une convention collective (interprofessionnelle) de travail à ce sujet.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Télétravail : Reste à déterminer sur la base de l'avis demandé au Conseil national du travail.

Déconnexion : La loi du 3 octobre 2022 portant dispositions diverses en matière d'emploi est entrée en vigueur le 20 novembre 2022. Le dépôt de la convention collective ou la transmission d'une copie du règlement du travail doit être effectué avant le 1er avril 2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Télétravail
Consultations de différents avis concernant la dimension de genre dans le télétravail et particulièrement, de l'impact de la crise Covid sur les femmes. (Conclusions du Conseil de l'Europe sur le télétravail, avis de l'IEFH…).

Dans la demande d'avis adressée au CNT, il a expressément été demandé aux partenaires sociaux de veiller à prendre en compte la dimension de genre et l'effet du

télétravail sur la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

Droit à la déconnexion
Concernant le droit à la déconnexion, analyse des besoins en termes de conciliation vie privée et professionnelle, étude de la littérature. L'avis de l'IEFH a été pris en compte. A noter toutefois que le droit à la déconnexion n'est pas forcément lié au télétravail. En cela, la loi s'applique même aux travailleurs qui ne peuvent pas effectuer du télétravail mais qui par exemple dispose d'un smartphone professionnel ou sont rappelés durant leurs vacances.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Télétravail : A déterminer (en attente des résultats de la concertation sociale).

Droit à la déconnexion : Un véritable droit à la déconnexion a été créé par la loi du 3 octobre 2022 portant dispositions diverses en matière d'emploi. Les entreprises sont désormais tenues de fixer les modalités pratiques qui garantissent le droit à la déconnexion. À l'instar de l'exemple français, il peut s'agir de consignes pour ne pas répondre aux mails ou à des appels sur son téléphone portable ; de dispositifs de mise en veille des serveurs informatiques en dehors des heures de travail ; d'activation des messageries d'absence et de réorientation ; de l'usage d'une signature automatique indiquant le caractère non impératif d'une réponse immédiate.

Ces mesures de déconnexion sont d'autant plus importantes que le télétravail tend à s'imposer pour de nombreux travailleurs comme une nouvelle forme de travail. Pour lutter contre les risques psychosociaux comme le burn-out et œuvrer à meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, il faut rappeler expressément que le travailleur est en droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels (téléphone portable, courriels, etc.) en dehors de ses horaires de travail (congés, temps de repos, week-end, soirée, etc.). L'employeur devra également prévoir des mesures de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques destinés aux travailleurs mais également au personnel de direction.

Comme le mentionne l'IEFH, la création d'un tel droit est de nature à avoir un impact positif du point de vue de l'égalité de genre, en garantissant une nécessaire séparation entre le travail et la vie privée, en favorisant une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelles, en améliorant la santé mentale des travailleurs et en étant susceptible de contribuer à une meilleure répartition des tâches entre hommes et femmes.

Une telle mesure permet également de renforcer l'accès ou le maintien des femmes sur le marché du travail et partant, leur offre un meilleur accès aux revenus/à l'indépendance économique.

5. La conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

La Directive UE 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants doit être transposée en droit belge pour le 2 août 2022. Même si les réglementations existantes sont déjà conformes aux dispositions minimales de cette directive dans de nombreux domaines, certaines modifications étaient nécessaires.

Pour les aspects qui relèvent de la compétence du ministre du travail, la loi et les arrêtés royaux du 7 octobre 2022 ont été publiés au Moniteur belge du 31 octobre 2022.

Cette loi et les arrêtés royaux apportent des modifications au congé parental et au congé de naissance, introduisent un nouveau congé d'aidant dans le cadre existant du congé pour raisons impérieuses, prévoient un nouveau droit de demander des formules souples de travail pour s'occuper d'un proche et renforcent la protection de plusieurs congés pour les parents et les aidants (par exemple, le congé parental, le congé de naissance et le nouveau congé d'aidant, mais aussi le congé d'adoption et le congé de maternité (converti)).

Les partenaires sociaux ont également adopté la Convention collective de travail n° 162 du 27 septembre 2022 instituant un droit à demander une formule souple de travail.

Il y a eu une coordination avec la secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité concernant la transposition des différentes parties de la directive 2019/1158. En effet, outre les dispositions purement liées au droit du travail, la directive comprend également des dispositions relatives aux compétences de l'IEFH (voir projet de loi Doc 55 2813, adopté à la chambre le 27 octobre 2022, non encore publié).

D'autre part, en marge de la transposition de la Directive, le Ministre du travail a mis en œuvre d'autres règlementations permettant d'améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Ainsi par exemple, la loi programme du 20 décembre 2020 a doublé le congé de naissance pour les pères et les coparentes ; l'arrêté royal portant exécution de l'article 100ter, § 3, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales du 20 juillet 2021 a quant à lui allongé le droit au congé d'aidant-proche de un à 3 mois.

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail a quant à elle renforcé le délai de prévenance des travailleurs à temps partiel, a ouvert la possibilité pour les travailleurs de demander un régime hebdomadaire alterné ou encore la possibilité de prester un temps plein sur une semaine de quatre jours. Comme mentionné au point 4, ces mesures s'accompagnent de la création d'un véritable droit à la déconnexion.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

La loi et les arrêtés royaux du 7 octobre 2022 transposant la Directive 2019/1158 sont entrés en vigueur le 10 novembre 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Analyse des statistiques de genre en matière d'exercice des responsabilités familiales (congés parentaux, …).

Etude et analyse des différents avis du Conseil de l'égalité des chances et de l'IEFH (Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n° 2018/R/007 relative à la discrimination fondée sur la demande ou la prise d'un congé parental ; Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2018-R/001 concernant la protection contre les discriminations des travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales ; Avis n° 153 du 8 septembre 2017 du Conseil de l'Egalité concernant la proposition de directive de la Commission Européenne du 26 avril 2017 concernant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des parents et travailleurs-soignants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil ; …).

En outre, le SPF ETCS a organisé différents moments de consultation avec l'IEFH afin de

l'impliquer systématiquement dans les travaux de transposition et de parvenir à une transposition complète de la directive en question (par exemple, préparation du tableau d'impact qui a été, entre autres, utilisé comme document de travail au CNT).

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La règlementation adapte les règlementations existantes et prend de nouvelles mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont des parents ou des soignants, en encourageant les travailleurs masculins à assumer des responsabilités de soins afin d'accroître la participation des travailleuses au marché du travail.
Il a également été tenu compte des changements démographiques, notamment des effets du vieillissement de la population.

Plus spécifiquement, les mesures suivantes ont été adoptées :

- **Congé de naissance (congé de paternité**) :
L'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 accorde aux travailleurs un congé de quinze jours après la naissance de leur enfant (20 jours dès 2023).
Le droit au congé de naissance va au-delà de ce qui est requis par la Directive 2019/1158 (laquelle prévoit un congé de naissance de 10 jours minimum). Néanmoins, les dispositions ont été adaptées quant aux protections dont bénéficie le travailleur afin de pouvoir réellement exercer ses droits. Il s'agit notamment de l'extension de la protection aux mesures préparatoires du licenciement (jurisprudence Paquay), du renforcement de l'indemnité de protection (qui passe de 3 à 6 mois) et des sanctions dans le code pénal social. En outre, une disposition spécifique a été insérée pour mieux protéger les travailleurs sous contrat précaire (création d'une présomption où l'employeur doit prouver que la non- reconduction d'un contrat à durée déterminée ou d'intérim est étrangère à la naissance).
Cela a été l'occasion également de toiletter l'article notamment afin d'y utiliser une terminologie plus inclusive pour les coparentes.

- **Congé parental** :
La réglementation belge est déjà largement conforme à la Directive 2019/1158 sur ce point. L'arrêté royal du 29 octobre 1997 accorde 4 mois de congé parental. Il s'agit d'un droit individuel non transférable qui peut être exercé jusqu'à ce que l'enfant ait 12 ans. Pendant le congé parental, le travailleur a droit à une allocation de l'ONEM.
Des adaptations ont toutefois dû être apportées en ce qui concerne les possibilités de report du congé et sa flexibilité. Une règle d'accord implicite a été prévue : si l'employeur ne répond pas endéans un certain délai à la demande du travailleur, on considère que l'employeur a accepté la demande du travailleur.

- **Congé d'aidant** :
La Directive 2019/1158 exige que les Etats Membres prévoit un congé d'aidant de 5 jours par an. La législation belge prévoit déjà différents systèmes d'interruption de carrière qui permettent au travailleur de suspendre l'exécution de son contrat ou de réduire ses prestations : congé pour soins palliatifs, congé pour assistance ou soins à un membre de la famille ou à un parent gravement malade et congé d'aidant-proche. Néanmoins ces systèmes de congé ne correspondent pas à la philosophie de la Directive. La Directive exige en effet qu'un tel congé d'aidant puisse être pris de manière flexible et rapide, sans que le travailleur ne soit soumis à une procédure trop formaliste. La Directive n'exige pas que ce congé soit rémunéré.
La loi de transposition instaure donc un nouveau congé d'aidant de 5 jours par an, dans l'article 30bis la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Ce congé pourra être pris de manière très flexible par le travailleur pour prendre soin d'un membre de son ménage, de son partenaire ou d'un parent au 1er degré nécessitant des soins. S'il n'est

pas rémunéré de manière conventionnelle (CCT), un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres pourra prévoir une allocation payée par l'ONEm, Des mécanismes de protection pour garantir l'exercice du droit sont également prévues.

- **Congé pour raisons impérieuses** :
Sur la base de l'article 30bis de la loi du 3 juillet 1978 et de la convention collective n°45, chaque travailleur avait le droit de s'absenter du travail pendant *10 jours maximum* pour des raisons impérieuses. Ce congé n'est pas rémunéré sauf si une convention collective de travail le prévoit. Cette disposition était déjà conforme à la directive 2019/1158.
La loi de transposition renforce néanmoins ce congé pour raisons impérieuses en insérant dans la loi elle-même que ce congé doit être *au minimum de 10 jours*. A noter que le nouveau congé d'aidant sera imputé sur le congé pour raisons impérieuses. Dans la pratique cela aura peu d'impact car peu de travailleur prennent 10 jours par an de congé pour raisons impérieuses.

- **Droit de demander des formules souples de travail** :
La Directive prévoit que le travailleur a le droit de demander des mesures souples de travail pour s'occuper d'un membre de sa famille ou du même ménage. Il peut s'agir de télétravail, de formules de travail flexibles, d'horaires de travail flexibles ou de réduction des heures de travail. Ce droit n'était actuellement que partiellement prévu et ne visait que le congé parental. La loi de transposition a donc créé ce droit de demander des mesures souples de travail pour les travailleurs sous contrat de travail. Conformément à la directive, une protection contre le licenciement est également prévue pour garantir l'exercice effectif de ce droit.

Il est à noter que les partenaires sociaux ont exercé la possibilité de mettre en œuvre ce droit par une convention collective de travail (voir la CCT 162 du 27 septembre 2022 instituant un droit à demander une formule souple de travail). Pour les travailleurs relevant du secteur privé, le régime de la CCT se substitue donc au régime légal.

- **Protection et garantie de l'exercice des droits** :
La Directive 2019/1158 prévoit une série de dispositions permettant l'exercice effectif des droits qu'elle instaure. Afin de s'y conformer, plusieurs mesures ont été adoptées

- En ce qui concerne la protection contre le licenciement, harmonisation des indemnités de protection qui passent de trois à six mois pour le congé de naissance et d'adoption. L'employeur qui licenciait un travailleur parce que ce dernier avait exercé son droit au congé de naissance ou d'adoption devait payer trois mois d'indemnité. Dorénavant, ce sera six mois, comme pour d'autres protections (maternité, interruption de carrière).
- La protection contre le licenciement couvre désormais également les mesures préparatoires au licenciement : afin de se conformer à la Directive, les dispositions sur les protections ont été adaptées pour couvrir expressément la protection contre les mesures préparatoires au licenciement (arrêt Paquay). Cette adaptation vaut tant pour le congé de maternité que pour le congé de naissance/adoption ou l'interruption de carrière.
- Pour les contrats précaires (ex : Contrat à durée déterminée, ou contrat d'intérim), le non-renouvellement est présumé être lié à l'exercice du congé. Si l'employeur ne parvient pas à démontrer que le non-renouvellement est étranger à l'exercice du congé, l'employeur devra payer une indemnité de trois mois.
- Sanctions efficaces : le Code pénal social est adapté afin de sanctionner l'employeur qui ne respecte pas le droit au congé de naissance ou les autres congés protégés par la directive.
- La notion et le calcul de la « rémunération en cours » est également adaptée afin de préciser que lorsque le congé s'exerce sous la forme d'une réduction des prestations, l'indemnité soit calculée sur base du temps plein.

6. L'amélioration du travail à temps partiel, en ce compris la discussion sur la réduction collective du temps de travail et la cotisation de responsabilisation.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Communication des horaires
Dans le cadre du conclave budgétaire d'octobre 2021, il a été décidé d'accorder plus de flexibilité pour atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans l'intérêt du travailleur. A cette fin, un projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail a été élaboré. En ce qui concerne l'amélioration du travail à temps partiel, il est prévu d'allonger le délai de communication minimum dans lequel les horaires de travail doivent être communiqués aux travailleurs à temps partiel à horaires variables.
En outre , il a été demandé aux partenaires sociaux de faire des propositions concernant la possibilité pour le travailleur à temps partiel de prévoir des plages d'indisponibilité afin de renforcer une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle.

Transposition de la Directive 2019/1152 Written Statement
La Directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles doit être transposée en droit belge pour le 1er août 2022 au plus tard. La directive comporte deux grands volets. D'une part, elle contient des règles relatives informations à fournir aux travailleurs sur leurs conditions de travail. D'autre part, elle vise à établir un ensemble de droits minimaux pour chaque travailleur en termes de période d'essai, d'activité complémentaire, de prévisibilité minimale du travail, de transition vers un emploi plus sûr, de formation obligatoire. Afin de transposer cette directive, un projet de loi a été préparé, lequel renforce la transparence et la prévisibilité des conditions de travail.
Les partenaires sociaux ont également conclu la CCT 161 du 27 septembre 2022 concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres.

Réduction collective du temps de travail
Le mécanisme de réduction des cotisations de sécurité sociale pour la réduction collective du temps de travail est en cours d'évaluation par le bureau fédéral du plan et le comité de gestion de l'ONSS en vue de pouvoir faire des propositions concrètes en 2023.

Cotisation de responsabilisation
Une analyse du système est en cours.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail a été publiée au Moniteur belge le 10 novembre 2022. Les dispositions relatives au délai de communication minimum des horaires de travail à temps partiel variables sont entrées en vigueur le 20 novembre 2022.

La loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles a été publiée au Moniteur belge le 31 octobre 2022 et est entrée en vigueur le 10 novembre 2022.
La CCT 161 du 27 septembre 2022 concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres est entrée en vigueur le 1er octobre 2022.

En ce qui concerne la réduction collective du temps de travail et du mécanisme de

cotisation de responsabilisation, les analyses sont en cours (résultats attendus pour 2023).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Analyse des statistiques relatives au travail à temps partiel (forte proportion de femmes) et des besoins des travailleurs en termes de conciliation vie privée et vie professionnelle. Il ressort de l'analyse que ces travailleurs ont besoin de prévisibilité et de temps disponible pour mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle, particulièrement pour les travailleurs à temps partiel occupés suivant un horaire variable.

Analyse sous le prisme du genre des dérogations sectorielles en ce qui concerne le délai de communication des horaires variables.

Analyse des résultats des recherches de l'ULB et de l'HIVA initiées par le Conseil de l'Egalité des chances sur le travail à temps partiel (in)volontaire ainsi que de l'avis n° 166 du 14 octobre 2022 du Bureau du Conseil de l'Égalité des chances entre les hommes et les femmes,
relatif au travail (in)volontaire à temps partiel.

En outre, le Ministre a participé activement à la journée d'étude organisée par le Conseil de l'Egalité des chances sur le travail à temps partiel (in)volontaire.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Communication des horaires
La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail garantit que les travailleurs occupés à temps partiel sur la base d'un horaire de travail variable seront informés plus tôt de leur horaire de travail (7 jours ouvrables à l'avance et en cas de dérogation par convention collective de travail, un délai minimum de 3 jours ouvrables est fixé).

Transposition de la Directive Written Statement
La loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 prévoit que le travailleur à temps partiel à horaire variable a le droit de refuser d'effectuer des prestations en dehors des horaires convenus. En outre, si l'employeur annule tardivement une prestation qui était prévue dans l'horaire de travail, il devra payer cette prestation comme si elle avait été effectuée. En effet, le travail doit s'effectuer pendant des jours et des heures prédéterminées. Si l'horaire est variable, le travailleur doit être prévenu de l'horaire applicable endéans un délai raisonnable.
La loi prévoit également la possibilité pour le travailleur de demander des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. Cela vise notamment un contrat de travail à temps plein plutôt qu'un contrat de travail à temps partiel ou un contrat de travail à temps partiel prévoyant un plus grand nombre d'heures de travail ou encore un contrat de travail avec un horaire fixe plutôt qu'un contrat de travail avec un horaire variable.

Il est à noter que les partenaires sociaux ont exercé la possibilité de mettre en œuvre ce droit par une convention collective de travail (voir la CCT 161 du 27 septembre 2022). Pour les travailleurs relevant du secteur privé, le régime de la CCT se substitue donc au régime légal.

Pour garantir l'exercice de ces droits, des mécanismes de protection ont été prévus ainsi que des dispositions dans le Code pénal social.

7. La mise en place d'un monitoring de la diversité et de la discrimination au niveau des secteurs.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Lors du conclave budgétaire, il a été décidé de donner suite à l'accord du gouvernement qui prévoit de mettre en place un monitoring de la diversité et de la discrimination au niveau des secteurs. A cette fin, une cellule diversité est instaurée au sein du SPF ETCS. Cette cellule est chargée de recueillir des informations sur la diversité dans les différents secteurs d'activité (Monitoring socio-économique élargit aux différents critères de discrimination protégés par les lois anti-discrimination, et permettant une ventilation des données chiffrées sur la base du sexe). Ces données seront publiées dans un rapport bisannuel et transmises à travers des fiches par secteur aux différentes commissions paritaires, qui seront amenées à expliquer les difficultés et faire des propositions afin d'améliorer la situation. La base juridique pour cette mesure a été créée (loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail).
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail contient un chapitre 11 relatif au Monitoring de la diversité dans les secteurs d'activités et les entreprises. Ce chapitre est entré en vigueur le jour de sa publication au Moniteur Belge, à savoir le 10 novembre 2022. La cellule diversité a été mise sur pied en 2022. Le mécanisme de rapportage sera lancé en 2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le Monitoring socio-économique sur le marché du travail et les origines fait déjà apparaitre dans ses publications une ventilation des différentes données par sexe. L'analyse des données respecte donc déjà une perspective de genre. Néanmoins, ce monitoring est amené à évoluer afin de mieux identifier les différences en termes d'emploi entre travailleurs masculins et féminins au niveau des secteurs. En effet, la loi prévoit expressément que les fiches sectorielles concernant la structure de l'emploi et du marché du travail analyseront la question de la diversité sur la base des critères protégés par la loi du 30 juillet 1981 réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre certaines formes de discrimination ainsi que par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le premier rapport à part entière sur la diversité est prévu pour 2024, sur la base du rapport Monitoring socio-économique Marché du travail et diversité, dont la 5ième édition a été publiée en 2022. Le monitoring socio-économique 2022 « marché du travail et origine » est disponible sur le site du SPF ETCS : https://emploi.belgique.be/fr/publications/monitoring-

socioeconomique-2022-marche-du-travail-et-origine. Ce monitoring contient une analyse spécifique de la perspective du genre en ce qui concerne le marché du travail et les origines et conclut que la position des femmes sur notre marché du travail, quelle que soit leur origine nationale, est moins favorable que celle des hommes. En ce qui concerne l'écart salarial, il est constaté que pour les femmes de nombreux groupes d'origine étrangère, l'écart salarial est beaucoup plus important que la moyenne et dépasse la somme des désavantages liés à l'origine et au sexe, révélant une certaine forme de discrimination intersectionnelle.

Les fiches sectorielles des commissions paritaires sont en cours d'élaboration et seront communiquées en 2023. La dimension du genre, et en particulier l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, fera bien entendu l'objet d'une attention particulière.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

Quelles ***actions*** *ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels* ***résultats obtenus*** *?*

Sensibilisation interne via des articles sur l'égalité de genre et GM sur le blog diversité (intranet) du SPF ETCS.
Participation à des formations relatives au gender mainstreaming (budgétisation du genre, …).

Monsieur Pierre-Yves Dermagne,
Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La stratégie Open data. Intégrer la dimension genre dans la stratégie open data et plus largement dans la poursuite de la ventilation systématique par genre des statistiques relatives aux personnes produites par Statbel.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Publication des données statistiques sur le site internet de Statbel.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

De manière générale, pour ce qui est de l'intégration de la dimension du genre dans la production des statistiques publiques, il est réalisé, en continu, une analyse dans le but de procéder, si possible et en fonction des différents domaines, à cette ventilation. Cette analyse se base notamment sur la pertinence du besoin de cette ventilation pour la statistique en question, de sa faisabilité méthodologique et de son impact budgétaire ; tout ceci pour autant que cela ne contrevienne pas aux directives d'Eurostat ou de la loi relative à la statistique publique.

En particulier :

- *Réalisation d'enquêtes* : enquête sur les forces de travail, enquête EU-SILC, enquête sur l'utilisation des TIC par les ménages et les individus, enquête sur les vacances et les voyages, enquête sur la formation et l'apprentissage des adultes, enquête sur la structure des salaires.
  Pour les enquêtes, le genre est l'un des critères retenus dans les modèles de correction de la non-réponse et lors de la calibration des résultats. En fonction de l'enquête, le genre peut également être pris en compte lors du tirage des échantillons. Si cela s'avère méthodologiquement pertinent, le genre est utilisé comme variable de stratification des échantillons (par exemple dans les cas suivants : GBV (Gender-Based Violence) ou l'enquête SES auprès des entreprises (Structure of Earnings Statistics)).
- *Exploitation de sources de données administratives* : registre national pour les chiffres de la population au 1er janvier, les mouvements de la population (naissances, décès, immigration, émigration) et le calcul de l'espérance de vie, des bulletins statistiques de décès pour les causes de décès, des données de la police sur les accidents de la circulation.
  Pour les données administratives, si une information sur le genre est disponible, Statbel la demandera systématiquement afin de l'exploiter pour la publication des résultats (ceci moyennant évidemment le respect des règles de confidentialité).

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les données statistiques suivantes, ventilées selon le sexe, ont été publiées par Statbel depuis mi-2021 :

- Chaque semaine : nombre de décès par jour, sexe, âge, région, province et arrondissement.

- Chaque mois : chiffres expérimentaux sur le marché du travail.
- 06/07/2021 : indicateurs sur le marché du travail pour le premier trimestre 2021.
- 08/07/2021 : voyages effectués par la population belge en 2020.
- 09/07/2021 : prénoms des nouveau-nés pour l'année 2020.
- 19/07/2021 : résultats d'un module de l'enquête sur les forces de travail relatif aux problèmes de santé liés au travail.
- 15/07/2021 : espérance de vie pour l'année 2020.
- 27/09/2021 : indicateurs sur le marché du travail pour le second trimestre 2021.
- 28/09/2021 : salaires bruts moyens pour l'année 2019.
- 14/10/2021 : résultats d'un module de l'enquête EU-SILC sur l'endettement et le niveau de vie.
- décembre 2021 :
    - Utilisation des TIC par les ménages et les individus pour l'année 2021.
    - Indicateurs sur le marché du travail pour le troisième trimestre 2021.
- 26/01/2022 : mortalité générale 2021 (chiffres provisoires).
- 08/02/2022 : mortalité foeto-infantile 2019.
- 10/02/2022 : naissances en 2021 (chiffres provisoires).
- 15/02/2022 : nouvelle enquête trimestrielle sur la solitude, le sentiment de bonheur et la satisfaction des Belges (troisième trimestre 2021).
- 24/02/2022 : privation matérielle et sociale des Belges en 2021 (santé mentale, enseignement à distance, perte de revenus, pauvreté subjective).
- 07/03/2022 : écart salarial entre hommes et femmes en 2020.
- 07/03/2022 : nombre d'entrepreneurs indépendants selon le sexe (2019).
- 11/03/2022 : nombre de Russes et Ukrainiens vivant en Belgique (01/01/2021).
- 21/03/2022 : compétences numériques pour l'année 2021.
- 28/03/2022 : résultats de l'enquête sur les revenus et les conditions de vie (risque de pauvreté ou exclusion sociale 2021).
- 29/03/2022 : causes de décès 2019.
- 31/03/2022 : indicateurs sur le marché du travail pour le quatrième trimestre 2021 et indicateurs annuels pour l'année 2021, notamment professions les plus courantes, décrochage scolaire, apprentissage au long de la vie.
- 03/05/2022 : transitions sur le marché du travail : nombre de changements d'emploi 2020-2021.
- 04/05/2022 : enquête trimestrielle sur la solitude, le sentiment de bonheur et la satisfaction des Belges (quatrième trimestre 2021).
- 16/06/2022 : structure de la population, notamment naissances (chiffres définitifs 2021), population par nationalité et par sexe, population par origine selon âge et sexe par commune.
- 06/07/2022 : prénoms des nouveau-nés pour l'année 2021
- 06/07/2022 : prénoms les plus fréquents en Belgique (2022)
- 14/07/2022 : tables de mortalité et espérance de vie à la naissance (2021)
- 25/08/2022 : voyages effectués par la population belge (T1 2022)
- 14/09/2022 : indicateurs sur le marché du travail et transitions sur le marché du travail pour le deuxième trimestre 2022
- 19/09/2022 : Naissances et fécondité : chiffres provisoires (2021)
- 22/09/2022 : enquête trimestrielle sur la solitude, le sentiment de bonheur et la satisfaction des Belges (deuxième trimestre 2022)
- 22/09/2022 : accidents et victimes de la circulation (2021)
- 27/09/2022 : structure des salaires en 2020 (et écart salarial entre hommes et femmes)
- 14/10/2022 : privation matérielle des enfants (module de l'enquête SILC 2021)
- 18/10/2022 : veuvages, mariages, divorces, cohabitations légales 2021
- 27/10/2022 : voyages effectués par la population belge (T2 2022)
- 22/11/2022 : formation continue (2020)
- 28/11/2022 : utilisation des TIC par les ménages et les individus pour l'année 2022
- 13/12/2022 : indicateurs sur le marché du travail et transitions sur le marché du

travail pour le troisième trimestre 2022
- 19/12/2022 : enquête trimestrielle sur la solitude, le sentiment de bonheur et la satisfaction des Belges (troisième trimestre 2022)

Enfin, des résultats seront également disponibles par sexe pour les nouvelles enquêtes, organisées par Statbel en 2022, suivantes :
- Enquête sur l'éducation des adultes (Adult Education Survey – AES) : Planifiée tous les six ans dans le cadre d'un règlement européen, AES débutera en septembre 2022. Les résultats sont attendus pour la fin de l'année 2023. Ce questionnaire permettra d'évaluer la participation à l'apprentissage formel, non formel et informel d'un échantillon de personnes âgées de 18 à 69 ans.
- Enquête sur les forces de travail (EFT) : Un module supplémentaire a été ajouté à la première vague de l'EFT en 2022, pour mesurer le travail via des plateformes numériques (module DPE). On cherchera ici à savoir qui travaille sur ces plateformes, à quelle fréquence et, si les données le permettent, dans quelles conditions. La publication des résultats est prévue en 2023.

2. La lutte contre le surendettement.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Création d'un nouveau livre dans le Code de droit économique (intitulé « Dettes du consommateur ») concernant la gestion de l'endettement du débiteur vulnérable.

Encadrement de la médiation amiable afin de proposer une solution plus légère et moins invasive que le règlement collectif de dettes (lequel est souvent proposé comme solution au débiteur quels que soient la nature ou le volume de son endettement).

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

La première partie de cette réforme a fait l'objet d'un accord en Conseil des ministres et devrait être adoptée en 2023. La seconde partie devrait également être adoptée en 2023 plus tard dans l'année.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La mise en place d'une action spécifique en rapport avec la notion de genre n'est pas prévue dans le cadre de cette politique. Celle-ci bénéficiera à toutes les personnes (hommes/femmes/personnes se considérant comme non genré) en situation de surendettement. D'après un rapport de l'Observatoire du crédit de 2019 (page 4), la différence de genre n'est pas significative en termes de recours aux services de médiation de dettes.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Différentes phases dans ce projet sont envisagées :
Dans un premier volet, le projet consacre d'une part, l'encadrement de certains effets du retard de paiement des dettes d'un consommateur à l'égard des entreprises. Et d'autre part, il reprend et actualise le recouvrement amiable de dettes du consommateur par le créancier ou par un tiers. Ce volet a fait l'objet d'un accord en Conseil des ministres et sera présenté début 2023 au parlement.

Dans un deuxième volet, la médiation amiable sera encadrée légalement. Un marché public est actuellement en cours à cet égard.
Dans un troisième volet, un projet de réforme de la loi du 5 juillet 1998 relative au règlement collectif de dettes sera travaillé avec le cabinet Justice.
Même si cette réforme ne distingue pas selon le genre, elle bénéficiera à l'ensemble des personnes endettées et donc indirectement aux femmes aussi qui représentent une partie importante des personnes surendettées.

3. La création d'un agenda belge des consommateurs.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Les cabinets compétents (Economie et Protection des consommateurs) ont accordé une attention toute particulière à des projets spécifiques axés sur la protection des consommateurs. Et notamment le projet « Consumer Connect », la réforme de l'assurance insolvabilité des organisateurs de voyages à forfait, la réforme du mode de fonctionnement de la liste DNCM (Do Not Call Me), une meilleure information des consommateurs dans le cadre des nouvelles règles en matière de garantie légale (transposition des directives 2019/770 (garantie des contenus digitaux), et 2019/771 (garantie des biens), la transposition des directives 2019/2161(omnibus), 2020/1828 (actions représentatives), la modification de la législation en matière de Car-Pass, l'information des consommateurs lorsqu'ils achètent des diamants, la conclusion de contrats d'énergie dans le cadre d'une visite non-sollicitée, ou encore le suivi des travaux européens relatifs à la révision de la directive crédit à la consommation, service financiers à distance et l'empowerment du consommateur dans le cadre de la transition verte, etc.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En fonction des projets différentes échéances sont prévues :

- Consumer Connect : début 2024.
- Assurance insolvabilité des organisateurs de voyages : mi 2023.
- Information des consommateurs dans le cadre des nouvelles règles en matière de garantie légale (transposition des directives 2019/770 et 2019/771 : 01/06/2022, action terminée.
- Transposition de la directive 2019/2161(omnibus) : 28/05/2022, action terminée.
- Transposition de la directive 2020/1828 (actions représentatives) : fin 2023.
- Amélioration des informations figurant sur le Car-Pass : mi 2023.
- Information des consommateurs lorsqu'ils achètent des diamants : mai 2023.
- Meilleure protection des consommateurs lors de la conclusion de contrats d'énergie à leur domicile : début 2024.
- Suivi des travaux européens relatifs à la révision de la directive crédit à la consommation et à l'empowerment du consommateur dans le cadre de la transition verte.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La dimension genre est prise en compte afin de garantir une protection appropriée de l'ensemble des consommateurs, sans discrimination selon leur genre.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Information des consommateurs dans le cadre des nouvelles règles en matière de garantie légale (transposition des directives 2019/770 et 2019/771 : 01/06/2022 : Adaptation du site web et des brochures disponibles en tenant compte de l'égalité de traitement et d'approche des personnes visées).
Transposition de la directive 2019/2161(omnibus) : 28/05/2022 : rédaction du projet de loi et de l'exposé des motifs de manière neutre afin que l'ensemble des consommateurs soient concernés, sans discrimination selon leur genre.
Meilleure protection des consommateurs lors de la conclusion de contrats d'énergie à leur domicile : les travaux sont toujours en cours mais tiennent comptent en priorité du caractère vulnérable des consommateurs, sans discrimination selon leur genre.

4. La mise en place d'une stratégie nationale sur l'intelligence artificielle.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Le Plan national de convergence pour le développement de l'intelligence artificielle a été adopté par le gouvernement fédéral le 28 octobre 2022. Celui-ci comporte 9 grands objectifs :

1. Promouvoir une IA digne de confiance.
2. Garantir la cybersécurité.
3. Renforcer la compétitivité et l'attractivité de la Belgique grâce à l'IA.
4. Développer une économie basée sur les données et une infrastructure performante.
5. L'IA au cœur de la santé.
6. Au service d'une mobilité plus durable.
7. Préserver l'environnement.
8. Former mieux et tout au long de la vie.
9. Fournir aux citoyens de meilleurs services et une meilleure protection.

Par ailleurs, la Belgique est membre du « Global Partnership on Artificial Intelligence » (GPAI). Par cette participation au GPAI, la Belgique s'engage notamment à favoriser, de manière proactive, l'inclusion des populations sous représentées dans le secteur de l'intelligence artificielle et à réduire les inégalités de genre dans ce même secteur (cf. Global Partnership on Artificial Intelligence : Terms of References, Section 1. Principles for responsible stewardship of trustworthy AI, point 1.1. Inclusive growth, sustainable development and well-being).

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

L'implémentation du plan IA commencera une fois que la structure de gouvernance du plan aura été mise en place.
Pour ce qui concerne le GPAI, la candidature de la Belgique a été approuvée en novembre 2021 et la Belgique est membre depuis janvier 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Dans le cadre des objectifs et des actions de mise en œuvre de la stratégie, la dimension genre sera pleinement prise en compte afin de favoriser l'inclusion des femmes dans les filières d'études et de métiers liées à l'IA.

Dans le GPAI, la Belgique participe aux WG « Innovation and commercialization » et au WG « Responsible AI ». Le projet de programme de travail pour 2023 (non encore

approuvé) inclut pour le WG « Responsible AI » la thématique : « Towards Real Diversity and Gender Equality in AI ; Evidence-Based Promising Practices and Recommendations »

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Rien à signaler à ce stade.

5. L'amélioration du droit à l'oubli.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Cette politique sera traduite via la loi, l'arrêté royal. Une campagne d'information a été réalisée en 2019.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

La loi du 30 octobre 2022 modifiant la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances et visant à étendre le droit à l'oubli est entrée en vigueur. L'arrêté royal modifiant la grille de référence qui intègre des délais raccourcis pour certains type de cancer du sein sera publié sera adopté en avril 2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Par la loi du 30 octobre 2022, le délai standard à l'expiration duquel il est désormais interdit à l'entreprise d'assurance, de prendre en compte une pathologie cancéreuse pour déterminer l'état de santé actuel est passé de dix ans à huit ans après la fin d'un traitement réussi et en l'absence de rechute dans ce délai. Si la personne était âgée de moins de 21 ans au moment où la pathologie cancéreuse a été diagnostiquée, le délai est de cinq ans maximum.
L'accès à l'assurance solde restant dû ainsi qu'à l'assurance revenu garanti est donc facilité.

L'actualisation des grilles de référence par le Centre fédéral d'expertise va être publiée dans le courant du mois d'avril 2023. La nouvelle grille de référence prend en compte les nouveaux délais standards respectivement de cinq et dix ans et réduit le délai pour certains types de cancer du sein. La révision des grilles de référence tient compte d'affections plus spécifiquement liées au genre. Le fait d'actualiser ou de compléter la grille de référence en reprenant des pathologies qui peuvent affecter plus spécifiquement un genre permet de rendre l'accès à l'assurance solde restant dû (et donc à la propriété) plus facile pour ce genre.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La loi du 30 octobre 2022 modifiant la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances et visant à étendre le droit à l'oubli est entrée en vigueur.
Les grilles de référence prévoyant des délais réduits pour des pathologies cancéreuses ainsi que les grilles de référence afférentes aux maladies chroniques tiennent déjà compte d'affections plus spécifiquement liées au genre. Le but est notamment d'éviter que des discriminations à l'accès à l'assurance soient induites en fonction du genre.

6. L'instauration de conditions contractuelles légales minimales pour les assurances les plus importantes.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* */*
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* */*
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* */*
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* */*

7. Le fonctionnement, le développement et l'évaluation futurs du Point de contact (meldpunt.belgie.be).
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Lors du développement du projet « Point de contact B2B ».
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Le développement du projet « Point de contact B2B » (pour les signalements B2B) est prévu pour 2023-2024. Ce projet suivra de près le développement du projet "Consumer Connect" (pour les signalements B2C). En attendant, deux actions ont déjà pu être effectuées dans le Point de contact actuel (voir ci-dessous).
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* 1) Faire en sorte que tous les scénarios et toutes les réponses-types de la plateforme « Point de contact » respectent une formulation neutre ou inclusive. 2) Intégrer la possibilité de se définir « indéterminé » en complétant ses coordonnées dans le formulaire de contact de la plateforme « Point de contact » (jusqu'à présent : homme ou femme).
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Rien à signaler.

8. Le développement de comparateurs d'assurances et de produits bancaires.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Un comparateur d'assurances sera développé qui concernera en premier lieu la RC familiale.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Fin 2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Rien à signaler à ce stade.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Rien à signaler à ce stade.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*

ACTION 1 : Stratégie nationale et intersectorielle Women in Digital

La mise en œuvre de la stratégie nationale et intersectorielle Women in Digital est une priorité citée par les ministres Dermagne et De Sutter, ainsi que par le secrétaire d'état Michel dans leur note de politique générale.

La stratégie nationale et intersectorielle Women in Digital (WiD) 2021-2026 a été adoptée (mars) et formellement signée (juin) lors du 1er semestre 2021.

Les objectifs de la stratégie sont :

1. Veiller à ce que davantage de femmes obtiennent leur diplôme dans le secteur digital
    - 1.1 Eveiller l'intérêt pour le digital dès la petite enfance(< 6 ans)
    - 1.2 Soutenir la curiosité et l'apprentissage des compétences numériques en primaire (6 à 12 ans)
    - 1.3 Faire des compétences numériques une réalité quotidienne de l'adolescente (de 12 à 18 ans)
    - 1.4 Favoriser le choix de formations TIC/STEM dans les Universités et Hautes Ecoles (17 – 18 ans)

2. Favoriser l'insertion de toutes les femmes dans le monde du travail digitalisé et/ou dans le secteur digital
    - 2.1 Favoriser le recrutement des femmes dans le secteur digital et les emplois exigeant des compétences numériques
    - 2.2 Faciliter une (ré-)orientation professionnelle tenant compte des besoins d'une société de plus en plus digitalisée
    - 2.3 Favoriser l'entreprenariat féminin dans le secteur digital ou dans des secteurs exigeant des compétences numériques

3. Favoriser le maintien des femmes dans le secteur digital
    - 3.1 Favoriser l'entreprenariat féminin dans le secteur digital ou dans des secteurs exigeant des compétences numériques
    - 3.2 Promouvoir un cadre de travail inclusif
    - 3.3 Être formée tout au long de la vie active
    - 3.4 Trouver un équilibre vie professionnelle – vie privée et réduire l'écart salarial
    - 3.5 Être inspirée par la réussite d'autres femmes dans le domaine et faire partie d'une communauté de pairs

4. Construire de nouvelles Images
    - 4.1 Être inspirée par la réussite d'autres femmes dans le domaine et faire partie d'une communauté de pairs
    - 4.2 En assurant la présence des femmes dans le numérique sur écran et hors écran
    - 4.3 Sensibilisation : organiser des évènements et campagnes de communication spécifiques
    - 4.4 Collaborer avec le secteur privé

5. Éliminer l'écart de genre dans les groupes cibles spécifiques
    - 5.1 Collaborer avec le secteur privé
    - 5.2 Groupes vulnérables
    - 5.3 Promouvoir la diversité culturelle dans le secteur technologique et promouvoir ce secteur auprès des femmes issues de la diversité
    - 5.4 Favoriser une remise à niveau des entrepreneuses et femmes de direction (reskilling/upskilling)

La mise en œuvre de la stratégie WiD a débuté par une réunion du groupe de travail ad hoc le 16 septembre 2021. Un inventaire des actions en cours et à venir est réalisé afin d'identifier les efforts encore à fournir pour concrétiser les objectifs WiD. Cet inventaire permet un monitoring régulier de l'état d'avancement des différentes actions.

La mise en œuvre de la stratégie s'est poursuivie en 2022 avec notamment quatre réunions du groupe de travail (13 janvier, 24 mars, 16 juin et 6 octobre).

Le SPF Economie a achevé le développement et le lancement du site web BeDigitalTogether qui héberge désormais le texte intégral de la stratégie WiD et l'ensemble des initiatives en cours et à venir communiquées par les stakeholders via le groupe de travail.

Cinq capsules vidéos témoignages ont été réalisées par le SPF Economie afin de favoriser la création de nouvelles images et d'encourager les jeunes filles et femmes à choisir les filières d'étude STEM et ICT et à y faire carrière. Ces vidéos ont été publiquement diffusées le 18 novembre 2021.

A l'occasion de la journée européenne Girls & Women in ICT du 28 avril 2022, le SPF Economie a organisé un webinaire tourné en partenariat avec Google dans leur Atelier Digital à BeCentral. L'événement était organisé autour de 3 panels : éducation et accompagnement à l'emploi, réorientation de carrière et vie professionnelle, sensibilisation des entreprises et de l'écosystème. Le tout était entrecoupé de témoignages de rôles modèles inspirants (vidéos, key notes). Cet événement a rencontré un franc succès (170 inscriptions et 250 participants en ligne). L'enregistrement est disponible en ligne (en français et néerlandais).

La préparation de la journée européenne Girls & Women in ICT du 27 avril 2023 est en cours : le concept est en cours de finalisation et les contacts nécessaires sont en train

d'être pris avec les stakeholders et autres intervenants. L'événement de cette année s'adressera aux jeunes de 12 à 18 ans pour les sensibiliser aux stéréotypes de genre existant et pour éveiller leur intérêt pour les filières STEM et TIC, avec une attention particulière apportée aux jeunes filles.

Au cours de la période écoulée, le groupe de travail WiD a suivi et poursuivi diverses initiatives afin de finaliser le rapport portant sur 2021 et de préparer le rapport annuel portant sur 2022.
Le rapport annuel 2022 (en français et néerlandais) portant sur la mise en œuvre de la stratégie WiD en 2021 par l'ensemble du groupe de travail a été rédigé et communiqué aux membres du groupe de travail WiD pour approbation et remarques éventuelles. Celui-ci sera ensuite publié sur le site web BeDigitalTogether.

Un marché public a été lancé pour l'élaboration et la réalisation d'une campagne de communication à destination des jeunes de 12 à 18 ans et de leurs parents. Le public cible a été volontairement choisi pour être identique à celui visé par l'événement Girls & Women in ICT d'avril 2023. La réception des offres s'est clôturée le 25 novembre 2022. Le SPF Economie exercera le suivi de l'élaboration et de la réalisation de cette campagne dès l'attribution du marché public.

Le projet de charte belge pour des jouets non genrés a reçu un premier feedback du secteur du jouet (Fédération Belge du Jouet). L'analyse des commentaires reçus est en cours afin de retravailler le projet de charte et aboutir à une version commune nationale.

Un appel à projets pour concrétiser les objectifs de la stratégie WiD a été lancé cet été et s'est clôturé le 15 juillet 2022. Quatre thèmes spécifiques étaient proposés pour l'appel à projets de 2022 :

- Organiser un hackathon, y compris un parcours d'incubation.
- Rôles modèles féminins.
- Une politique RH « women friendly ».
- (Ré)orientation professionnelle.

Entretemps, 8 projets lauréats ont été sélectionnés, dont un lauréat pour le thème 1, trois pour le thème 2, aucun pour le thème 3, et quatre pour le thème 4. Pour un montant total de 620.000 euros environ.

ACTION 2 : Suivi des propositions de règlements européens DGA et DA

Le SPF Economie a suivi et coordonné les discussions et négociations concernant la proposition de règlement européen Data Governance Act (DGA). Le DGA a été récemment publié (3 juin 2022) et est entré en vigueur le 23 juin 2022. Celui-ci s'appliquera 15 mois après cette date, soit à partir du 23 septembre 2023.

En février 2022 la Commission européenne a publié sa proposition de règlement Data Act. Le SPF Economie, et plus particulièrement la Direction générale de la Règlementation économique, suit et coordonne ce dossier. En ce sens, la Direction générale de la Règlementation économique assure la coordination avec l'ensemble des services du SPF Economie, dont notamment T (Corporate Risk Management), et des autres départements des entités fédérées et fédérales concernées.

Dans les négociations à venir ainsi que dans la future mise en œuvre de ces règlements européens par la Belgique, une attention particulière sera apportée aux considérations liées au genre pour éviter tout biais et toute discrimination.

Monsieur David Clarinval,
Vice-Premier ministre et ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

PME

1. L'établissement d'une plateforme destinées à valoriser les entrepreneurs/entrepreneuses en présentant des *succes stories* de l'économie belge.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Mise en place d'un site internet et d'une campagne.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Pas déterminé.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Assurer une bonne représentation de femmes cheffes d'entreprise dans les succès stories qui vont être rapportées.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le projet n'est pas encore lancé. Les crises sanitaires et économiques successives ont impliqué une réorientation des priorités.

2. Le soutien à l'entrepreneuriat de la diversité via des projets spécifiques à destination des personnes d'origine étrangère et des personnes en situation de handicap.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* En 2022, une étude a été réalisée par le SPF Economie, qui a été suivie d'un appel d'offres public qui a sélectionné des projets pour soutenir l'entrepreneuriat des personnes d'origine étrangère (280 000 euros). Les mesures relatives au soutien des personnes handicapées seront prises en 2023 sur base d'un rapport interne concernant l'entreprenariat auprès des personnes handicapées, les barrières existantes et comment les résoudre. Le rapport interne concernant l'entreprenariat auprès des personnes handicapées n'a pas permis de conclure qu'il y avait une dimension genre spécifique aux personnes handicapées.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Cf point précédent.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Partant de la mission du SPF Economie et de sa Direction générale de la Politique des P.M.E., à savoir la promotion de l'entrepreneuriat et de l'esprit d'entreprise, et à l'initiative du ministre des Classes moyennes, l'idée est née de fournir une contribution inspirée du Monitoring Socio-Economiques (MSE) du SPF Emploi, Travail et Concertation. Ce MSE analyse l'évolution récente des personnes sur le marché du travail en fonction de leur origine et de leur historique migratoire et leurs conditions de travail.

Début 2019, SPF Economie a publié pour la première fois le rapport « Entrepreneuriat et diversité – Une étude sur l'origine des travailleurs indépendants en Belgique ».
Entre-temps, une deuxième étude a été menée et publiée[6].

L'étude intègre dans sa grille d'analyse la dimension du genre. Par rapport à l'étude précédente, où il y avait simplement un chapitre « genre », cette fois-ci tous les sujets traités ont été segmentés et étudiés selon la dimension du genre, et cela tant dans les analyses que dans les figures et tableaux.

Quelques résultats de l'étude de suivi :

Il y a deux fois plus d'hommes que de femmes exerçant sous statut d'indépendant en Belgique, quelle que soit leur origine. Pourtant, en Belgique, il y a autant de femmes que d'hommes dans la population. Cette situation n'a pas fondamentalement changé depuis 2008. L'étude révèle que cette différence est encore plus marquée pour les groupes de pays de UE13, Maghreb et Proche/Moyen-Orient.
Le « marché des indépendants » est davantage inaccessible que le marché du travail du point de vue du sexe des individus, quelle que soit leur origine. En outre, le « marché des indépendants » représente moins les individus d'origine étrangère que le marché du travail, où la représentation des individus d'origine étrangère est déjà proportionnellement inférieure à leur présence dans la population en Belgique. L'indépendante d'origine étrangère est donc confrontée à plusieurs barrières.
Tous âges confondus, pour les hommes, le taux d'indépendants de haut niveau d'étude dans la population des individus de haut niveau d'étude est de 23,9 % alors que ce taux est de 11,7 % pour les individus de faible niveau d'étude. Chez les femmes, ces taux sont respectivement de 14,1 % et 5,0 %. La part des femmes indépendantes ayant un haut niveau d'étude par rapport à l'ensemble des femmes indépendantes (51,8 %) est beaucoup plus importante que cette part chez les hommes (37 %). C'est également le cas dans la population totale en Belgique quoique dans une moindre mesure : 36,3 % des femmes ont un niveau d'étude élevé contre 27,4 % des hommes.

Au sein du groupe d'origine belge, le taux de croissance des femmes est plus important que celui des hommes, mais ce n'est pas le cas pour le groupe d'origine étrangère pour lequel l'écart s'est juste accru pour les affiliations et les radiations entre les hommes et les femmes.

La distribution des indépendants par sexe n'est pas égal suivant les branches d'activités. Il y a par exemple deux fois plus d'hommes que de femmes dans le commerce – ce qui est conforme à la répartition totale des indépendants par sexe. Mais il y a huit fois plus d'hommes d'origine étrangère que de femmes d'origine étrangère dans l'industrie. La branche de l'industrie porte donc, pour les indépendants d'origine étrangère en particulier, beaucoup plus de traces d'inégalités de genre que les autres branches d'activités. A l'inverse, les nombres de femmes et d'hommes dans les professions

[6] https://economie.fgov.be/fr/publications/entrepreneuriat-et-diversite

libérales et intellectuelles sont à peu près égales, quelle que soit l'origine des indépendants. Les métiers nécessitant l'étude et l'usage de données chiffrées (ingénierie, comptabilité, etc.) regroupent proportionnellement davantage d'hommes, et les métiers paramédicaux au sens large (psychologie, dentisterie, pharmacie, etc.) davantage de femmes.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'étude au sujet de l'entrepreneuriat chez les personnes d'origine étrangère sera publiée en février 2023.

Dans les critères fixés pour la sélection des projets à financer, les cibles visées étaient les (candidats) entrepreneurs d'origine étrangère en général, et plus spécifiquement les femmes (candidates) entrepreneuses d'origine étrangère, les (candidats) entrepreneurs avec un faible niveau d'étude et d'origine étrangère et les (candidats) entrepreneurs d'origine étrangère qui sont sous-représentés dans l'entrepreneuriat. Les projets seront présentés avec l'étude le 14 février 2023.

Les trois projets sélectionnés sont :

SheDIDIT (pour la Région flamande) : est une jeune association fondée en 2018. Le projet général de SheDIDIT consiste à informer (via des campagnes de communication et des ateliers) et à accompagner des candidates entrepreneures, avec une attention spécifique portée vers les femmes d'origine étrangère. Le marché public permettra à SheDIDIT d'étoffer et pérenniser ses activités.
Interra (pour la Régoin Wallonne) : est une jeune association créée en 2019. Grâce au marché public, Interra pourra engager un expert de l'entrepreneuriat pour travailler comme mentor dans l'InterLab, le premier incubateur d'entreprises de Wallonie spécifiquement dédié aux personnes issues de l'immigration.
MicroStart (pour la Région de Bruxelles-Capitale) : est un, acteur dans la microfinance, qui souhaite développer un projet de Community Coach. Il s'agit de former en interne des personnes issues de communautés de réfugiés, qui travailleraient comme ambassadeurs et ambassadrices de l'entrepreneuriat en particulier auprès des personnes issues de l'immigration.

3. La réforme du statut social des artistes.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Modification de la réglementation.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

L'analyse a débutée en 2021 via la plateforme de participation "working in the arts". Une vingtaine de réunion ont été organisées avec les représentants des différents secteurs artistiques, les partenaires sociaux ont également été consultés. Les textes législatifs ont été approuvés par la Chambre des représentants le 1er décembre 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La législation relative au statut social des travailleurs indépendants ne fait pas de discrimination en tant que tel en fonction du genre.

Dans le cadre de la réforme du statut social des artistes, en partenariat avec le Ministre de l'Emploi et le Ministre des Affaires sociales, nous avons initié un trajet participatif « Working in the arts » dans le cadre duquel des débats sur des thèmes spécifiques sont prévus et au titre desquels nous avons retenu celui de l'égalité des genres.

Un débat en ligne a été organisé en 2021 sur l'égalité des sexes dans le statut des artistes : L'égalité des sexes dans le statut des artistes : qu'en pensez-vous ? - Débats - Working in the Arts (belgium.be).

Après le passage en première lecture de la réforme au Conseil des Ministres, l'avis de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes concernant la réforme du statut des artistes a été demandé.

Les textes ont été adaptés pour tenir compte des remarques émises par l'IEFH:

- Il sera tenu compte de la dimension de genre dans l'évaluation prévue par la loi ;
- Le congé d'adoption sera pris en compte dans le cadre des conditions d'octroi de l'attestation et dans les justifications d'absence des membres de la Commission ;
- La prise en compte de certaines périodes d'inactivité sur le calcul des revenus pris en compte pour l'octroi de l'attestation a été explicité ;
- Les membres de la Commission issus du secteur comprendront au moins 1/3 de chaque sexe.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Il a découlé du débat dans le cadre du trajet participatif un rapport sur l'égalité des genres dans le statut des artistes qui a été transmis aux membres du groupe technique concernant la réforme. Celui-ci émettait une série de propositions concernant l'égalité des genres dont certaines ont été reprises dans les textes législatifs et réglementaires tels que la prise en compte du travail invisible dans le cadre de l'attestation du travail des arts ou une disposition protectrice pour les personnes qui ont eu un congé de maternité dans le cadre de la période dans laquelle se base le renouvellement de l'attestation du travail des arts.

Les textes ont également été adaptés en seconde lecture suite à l'avis de IFFH.

4. La mise à jour du tableau de bord des PME et des entrepreneurs indépendants/entrepreneuses indépendantes.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Toute bonne politique publique doit s'appuyer sur des données fiables relatives à son objet. A cette fin, le SPF Economie tient à jour la rubrique « PME et Indépendants en chiffres » sur son site internet. La page internet « PME et Indépendants en chiffres » rassemble les principaux indicateurs quantitatifs autour de rubriques thématiques : la démographie des PME ; les faillites et pertes d'emplois ; l'emploi dans les PME; la digitalisation des PME; les travailleurs indépendants; la durabilité au sein des PME et l'entrepreneuriat des femmes.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Début 2022 + mises à jour régulières.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les données récoltées sont genrées et analysées. Une rubrique spécifique est dédiée à l'entrepreneuriat féminin.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?*

Suite à la formation organisée par l'IEFH avec le Cabinet et des représentants du SPF Economie et aux échanges sur la qualité des données disponibles, le SPF Economie a analysé la faisabilité des suggestions formulées par la formatrice.

Cela a mené à une mise à jour du tableau de bord Indépendants et PME en ligne sur certains points tenant compte de la dimension genre. Un tableau de bord axé sur la dimension genre accompagné de commentaires analytiques est publié à côté du tableau de bord général.

La répartition des PME selon leur forme juridique et le genre de leurs administrateurs est ajoutée à la rubrique des PME assujettis selon le genre des administrateurs (voir https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/statistiques-relatives-aux-pme/pme-selon-le-genre-des).

Une page spécifique sur les principaux congés des indépendants est disponible via ce lien (https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/les-travailleurs-independants/les-conges-indemnises-des)

Cette page comporte notamment les indicateurs suivants :

- La proportion de travailleurs indépendants et d'aidants indemnisables dans le cadre de l'incapacité primaire selon leur genre et leur âge.
- La proportion de travailleurs indépendants et d'aidants en invalidité selon leur genre.
- Le repos de maternité ou d'adoption.
- Le congé de paternité et de naissance.
- Le nombre de travailleurs indépendants et aidants bénéficiant d'une allocation d'aidant proche selon leur genre.

Les statistiques sur les faillites d'entreprises sont également ventilées en fonction du genre des administrateurs (https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/pme-et-independants-en/faillites-et-pertes-demplois/analyse-de-la-repartition-des)

De plus, comme mentionné ci-dessus, une rubrique spécifiquement dédié à l'entrepreneuriat des femmes a été ajoutée à la rubrique « PME et Indépendants en chiffres » : Entrepreneuriat féminin | SPF Economie (fgov.be)

Les différentes données sont mises à jour annuellement suivant le rythme de la disponibilité des données.

Travailleurs indépendants

1. La réforme du régime de pension des travailleurs indépendants/travailleuses indépendantes.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Projets de loi et arrêtés royaux.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 2023/2024.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* La réforme des pensions à venir sera analysée sous l'angle du genre tel que prévu dans l'Accord de Gouvernement : « les inégalités entre hommes et femmes seront prises en considération et réduites autant que possible ». Pour donner un exemple concret, dans le cadre de la réforme, une réflexion se fera sur la modernisation de l'aspect familial des pensions. Une année d'étude sur le thème « genre et pension » a ainsi été lancée par la Ministre des Pensions et le Ministre des Indépendants et a démarré par une matinée d'étude le 7 mars 2022 durant laquelle des représentants de l'OCDE, du BFP (projet européen MIGAPE) et des professeurs d'université ont présenté les résultats de leurs recherches sur le sujet. L'étude initialement menée dans le cadre de la commission de réforme des pensions 2020-2040' sur la modernisation de la dimension familiale des pensions légales a ainsi été actualisée[7]. Il a ainsi été mis en exergue que l'écart de pension (gender pension gap) découle des différences sur le marché du travail. Cet écart de pension se réduit progressivement chaque année principalement par l'augmentation de la participation des femmes sur le marché du travail ces dernières années mais qu'une réelle égalité ne s'annonce pas à moyen terme. Une autre journée d'étude est prévue début mars 2023 concernant le monitoring effectué par les administrations en ce qui concerne cette thématique. Il a également été demandé aux partenaires sociaux de se pencher sur la question de la modernisation de la dimension familiale des pensions sur base des études et rapports déjà existants. Un exemple d'une mesure déjà adoptée en ce qui concerne les pensions est l'augmentation de la durée de l'allocation de transition à partir du 1er octobre 2021. Il s'agit d'une allocation qui est majoritairement sollicitée par les femmes (en cas de décès de son conjoint) et qui a été considérée comme trop courte sur le plan financier et humain.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

[7] https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/elaboration-politique-sociale/dimesnion_familiale_pensionslegales_fr.pdf

/

2. L'amélioration de la conciliation vie privée-vie professionnelle des travailleurs indépendants/travailleuses indépendantes.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Modification de la réglementation.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2021.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Prolongement de la durée du congé de naissance/congé de paternité des travailleurs indépendants (à partir du 1/1/2021 15 au lieu de 10 jours, à partir du 1/1/2023 20 au lieu de 15 jours).
- Augmentation de l'allocation pendant le congé de maternité des travailleuses indépendantes (1/1/2022).

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
/

3. L'accès des entrepreneurs au financement.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Organisation d'une table ronde sur l'accès au financement des entreprises. L'objectif de la table ronde est de travailler avec les entrepreneurs, les institutions financières, les organisations professionnelles, les réseaux et les décideurs politiques sur l'accès au financement des entreprises, afin de produire des chiffres fiables, d'identifier les priorités et de définir des actions concrètes. Il en résultera un rapport du ministre avec des conclusions claires et des propositions concrètes sur l'accès au financement pour les entrepreneurs qui seront mises en œuvre dans les années à venir.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

La table ronde a été lancée en avril 2022 et se terminera en février 2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La table ronde réunit des acteurs de l'entrepreneuriat en général, des acteurs de l'entrepreneuriat féminin en particulier, des acteurs de la finance, des universitaires, le SPF Economie, le cabinet du ministre des Finances et le cabinet du ministre des Indépendants et des PME.

En raison du sujet traité, la dimension de genre a été intégrée dans tous les travaux.

*Quel sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Un plan d'action a été élaboré sur la base des discussions de la table ronde. Ce plan d'action est disponible sur le site web du SPF Économie : https://economie.fgov.be/sites/default/files/Files/Entreprises/mesures-acces-financement-entrepreneuses.pdf

Le plan d'action comprend 4 sections principales qui visent à :

- Créer un cadre favorable à la collecte de données spécifiques au genre.
- Mobiliser les acteurs privés (secteur bancaire, secteur du financement alternatif et investisseurs privés) autour d'une approche spécifique de l'entreprenariat féminin, avec un accent particulier sur les formes alternatives de financement telles que le micro-crédit, la formation et la mise en réseau.
- Proposer des mesures fédérales de renforcement pour encourager l'esprit d'entreprise des femmes, telles que le partage d'expériences réussies et l'information sur le financement, mais aussi la garantie d'un équilibre entre les hommes et les femmes au sein des comités d'investissement.
- Informer les Etats fédérés sur les conclusions de la table ronde affectant leurs compétences.

4. La disponibilité de données genrées auprès de l'INASTI et des caisses d'assurance sociale ainsi que de tous les pouvoirs publics qui octroient des financements ou des allocations.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

L'INASTI applique le critère du genre à la collecte des données.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Fait.

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?*

Instruction a été faite à l'INASTI.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?*

Toutes les données relatives aux allocations octroyées par l'INASTI sont être genrées.

5. L'inclusion des femmes indépendantes dans le plan interfédéral *Women in Tech – In Digital*.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Subvention octroyée par le Ministre des Indépendants et PME à l'asbl 100.000 entrepreneurs, active dans la sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat et au choix des filières STEM.

Des études montrent que les références, les témoignages des femmes issues des domaines scientifiques peuvent être très positifs dans le processus éducatif des filles. C'est avec cet objectif que l'asbl 100.000 entrepreneurs organise des rencontres entre élèves/étudiant.e.s et des rôles modèles féminins, dans les STEM notamment, afin que les jeunes puissent mesurer leurs affinités personnelles et professionnelles avec celles de professionnelles. Leur objectif a été également d'organiser des rencontres avec des professionnel.le.s avec un parcours scientifique et artistique afin de sensibiliser les jeunes à ces modèles STEM.

Mieux communiquer sur les données relatives aux talents digitaux des femmes entrepreneures

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Pour "Women in Tech" et "Women in Digital" : l'action est valable jusqu'en 2026 (cf. Stratégie nationale et intersectorielle de Women in Digital 2021- 2026).
Cela implique que chaque Ministre puisse identifier les actions qu'il a prises en fonction des 5 objectifs fixés par la stratégie pour pouvoir favoriser l'attractivité et le maintien des jeunes filles et des femmes dans les filières digitales (TIC & STEM).

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?*

La subvention susmentionnée est octroyée en 2021.

- Rendre les compétences numériques des femmes visibles en chiffres :

Comme mentionné précédemment, l'Observatoire des PME tient à jour la rubrique "PME et indépendants en chiffres". Une section concerne spécifiquement la "numérisation des PME". Dans cette section, elle met également en évidence les compétences numériques basées sur une approche spécifique au genre.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?*

Du 21 au 27 mars 2022, pour la 5e édition de la Semaine de sensibilisation des jeunes à l'entrepreneuriat féminin https://hackstereotypes.be, des témoignages, des rencontres avec des personnalités en lien avec le secteur STEAM sous forme de 4 podcasts inspirants de 25 minutes ont eu lieu :
https://hackstereotypes.be/podcast-100min-pour-casser-les-codes/
100 minutes pour casser les codes est un podcast pour inspirer les jeunes et enflammer leur envie d'entreprendre. Ces 4 épisodes décortiquent le parcours de personne qui aident à comprendre leur façon d'interpréter les STEAM au quotidien.
Ces intervenant.e.s étaient :
Luc de Brabandere, Philosophe d'entreprise, Fellow du Boston Consulting Group et co-fondateur de l'agence Cartoonbase.
Joëlle Tilmanne, CEO & Interaction designer de Hovertone.
Mathieu Demeuse, Co-fondateur et CEO de Ionnyk.
Nathalie Kuborn, Fondatrice de We are coders.

Avec la participation de l'artiste belge Arne Quinze, qui anima une conférence pour les jeunes de l'Institut Saint-Luc à Bruxelles.
Artiste contemporain belge, peintre et sculpteur, invité d'honneur de la Brafa, Arne

Quinze s'interroge sur le rôle de nos villes et évolue rapidement du Street Art à l'Art Public avec des thèmes récurrents tels que l'interaction sociale, l'urbanisation et la diversité.
Durant cette conférence, l'artiste a montré que le domaine technologique et celui de l'art non seulement se côtoient mais peuvent également faire partie d'une seule discipline
https://hackstereotypes.be/conference-arne-quinze/

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*
/

1. Soutien à l'entrepreneuriat féminin impacté par la crise de la COVID-19

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Marché public

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Réalisée / en cours.

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?*

Lancement du marché public et suivi annuel des actions des 4 lauréats.

Lancement du marché public et suivi des actions des 4 lauréats.

Les quatre lauréats sont :

- Microstart, qui a remporté le marché de projet national d'un montant de 57.851 EUR HTVA, soit 70.000 EUR TVAC, afin de favoriser l'accès des femmes entrepreneures au microcrédit professionnel et au soutien de projet ;
- L'UCM, qui a remporté le marché de projet wallon d'un montant de 57.600 EUR HTVA, soit 69.696 EUR TVAC, afin d'accompagner la numérisation d'entreprises gérées par des femmes ;
- Le réseau « Hors-Norme », qui a remporté le marché de projet bruxellois d'un montant de 57.794 EUR HTVA, soit 69.931 EUR TVAC, afin de mettre en place un nouveau réseau de femmes entrepreneures dans la Région bruxelloise, axé sur la formation et l'accès des femmes entrepreneures au capital à risque et au financement ;
- L'organisation « X² Xkwadraat BV », qui a remporté le marché d'un projet à développer en Flandre d'un montant de 57.000 EUR HTVA, soit 68.970 EUR TVAC, afin de soutenir spécifiquement les femmes entrepreneures actives dans les secteurs les plus touchés par la crise du COVID-19 grâce à un Business model scan pour 50 femmes entrepreneuses, des formations et du mentorat.

Pour septembre 2022, chaque lauréat devait introduire auprès du SPF Economie un rapport intermédiaire annuel portant sur les activités organisées dans ce contexte ainsi qu'un état des dépenses et tous les justificatifs financiers y afférents.

Les projets et activités que chaque organisation sélectionnée prévoyait de mettre en œuvre sont décrits brièvement ci-dessous :

Lot Flandre - X² XKwadraat BV

XKwadraat a été fondée pour soutenir de manière ciblée les femmes entrepreneuses dans leurs aspirations. XKwadraat a été la première organisation en Europe à développer un label pour mesurer efficacement l'égalité des genres (certificat "Genderequivalent Approved Enterprise'") et fournit aux organisations des outils pour mettre en œuvre durablement l'égalité des genre dans leur culture d'entreprise. XKwadraat décerne également un prix pour attirer l'attention sur l'égalité des genres.

Afin de réaliser son projet, XKwadraat travaillera en collaboration avec la « UCLL Female Founders Academy ». Avec les fonds reçus, elle entend développer des actions spécifiques adaptées aux problèmes causé aux femmes entrepreneures par la Covid 19, via un trajet intitulé "Les femmes entrepreneures vers le sommet".

Le projet prévoit les actions suivantes:

- Le développement d'une analyse de « business model » sur mesure pour les femmes entrepreneuses, qui permet de vérifier si leur modèle d'entreprise est durable et capable de s'adapter et/ou de se développer.
- L'organisation de « Master classes » adaptées aux problématiques de la pandémie liée à la Covid-19. Ces « master classes » seront donc organisées autour de thèmes tels que la numérisation, l'accès au financement, l'entrepreneuriat durable dans l'horeca, etc.
- La création d'un programme de mentorat.
- Lors de l'élaboration et du déploiement des actions, des modèles inspirants seront utilisés pour partager leur histoire. Des témoignages seront également recueillis auprès des participantes aux différentes actions.

Lot Wallonie : UCM National

L'UCM représente les intérêts des petites et moyennes entreprises et des indépendants en Belgique francophone.

L'UCM utilisera le budget mis à sa disposition pour proposer des outils d'accompagnement et de développement ainsi que des formations en lien avec les besoins spécifiques des femmes entrepreneuses (dans la phase de création et/ou de développement de leur activité). Cela se fera par des formations axées sur la numérisation et l'évolution/adaptation de leur modèle d'entreprise.

L'UCM veillera également à ce que les femmes entrepreneuses se voient proposer une série d'outils complémentaires, soit grâce aux services de soutien de l'UCM, soit par l'offre de soutien développée par d'autres structures d'appui en Wallonie, afin de les guider spécifiquement dans leur processus de reprise et dans la recherche de financement.

L'objectif du projet est de professionnaliser les femmes entrepreneuses dans les domaines de la communication numérique, du marketing et du développement commercial afin qu'elles soient équipées pour développer la numérisation de leur entreprise et adapter leur modèle économique.

Lot bruxellois : Hors Norme

Hors Norme est une jeune organisation récemment créée à Bruxelles qui vise à aider les femmes entrepreneuses et indépendantes à se développer, à créer leur réseau et à développer leurs idées par le biais de différentes sortes de rencontres.

Ces rencontres sont variées et peuvent prendre différentes formes. Il y a des conférences - (discussions avec des femmes entrepreneuses) -, des rencontres autour d'un petit-déjeuner, des sessions de pitchs et de brainstorming ainsi que des événements de réseautage. A cela s'ajoutent divers ateliers et formations, notamment sur le financement et la digitalisation, et des séances de coaching pour augmenter sa confiance en soi. Par la création d'un Conseil d'Investisseurs, l'attention est portée sur l'amélioration de l'accès au financement pour les femmes entrepreneuses.

Lot national : microStart Support

MicroStart est un acteur bien connu en Belgique dans le domaine du microcrédit.
Dans le cadre de ce projet, MicroStart ne se concentrera pas seulement sur ses membres mais aussi sur les femmes entrepreneuses qui sont exclues du système bancaire et des voies classiques de soutien à l'entrepreneuriat. Une attention particulière sera accordée aux femmes vivant sous le seuil de pauvreté, aux femmes issues de l'immigration, aux femmes sans emploi (stable) et aux femmes qui (re)démarrent une activité.
Avec ce projet, microStart souhaite atteindre un certain nombre d'objectifs, à savoir :
- Soutenir les femmes entrepreneuses dans la numérisation de leur entreprise.
- Apporter un soutien spécifique aux femmes entrepreneuses pour relancer leur activité si elles ont dû l'arrêter en raison de la crise Covid19.
- Apporter un soutien spécifique aux femmes entrepreneurs qui souhaitent adapter leur modèle d'entreprise et leurs pratiques pour se conformer aux fonctionnement post-Covid19.
- Aider ces entrepreneuses dans leur recherche de financement et offrir des services de financement sous forme de microcrédits aux (futures) entrepreneuses exclues du système bancaire.
- Fournir un soutien adapté aux spécificités du secteur dans lequel l'entrepreneuse est active et qui a été particulièrement touché par la crise du Covid19.
Les activités que microStart entend développer à cette fin sont axées sur la communication et la facilitation de l'accès à l'information, l'apport d'un soutien pour renforcer les compétences entrepreneuriales et la confiance en soi des entrepreneuses (débutantes) (via des formations en groupe, du coaching individuel, des ateliers et programmes de mentorat), la promotion de l'inclusion financière par l'accès au microcrédit et le plaidoyer en soutien de l'entrepreneuriat féminin.

Le marché public du Lot Flandre - X² XKwadraat BV a été résilié en février 2022.

Monsieur David Clarinval,
Vice-Premier ministre et ministre de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

Agriculture et chaîne alimentaire

1. La revalorisation de la profession vétérinaire.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* SPF > révision AR Vacations (revalorisation des prestations effectuées par les vétérinaires et de leur indemnisation dans le cadre des missions officielle en matière de lutte contre les maladies animales). SPF > intégration des bases de données pour la reconnaissance des vétérinaires avec les données Sanitel (AFSCA) et les données vétérinaires AFMPS (Sanitel-Med), DGZ/ARSIA et l'Ordre des Vétérinaires. Concerne à la fois la partie juridique (y compris les règles RGPD) et la partie ICT. AFSCA > AR Rétributions (revalorisation du tarif horaire des prestations des vétérinaires indépendants chargés de mission). Il n'y a pas de dimension genre spécifique à souligner ici.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* SPF : 2ème semestre 2022. AFSCA : Avril 2022.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* SPF : A première vue, on ne voit pas une différence de traitement/situation homme-femme (les indemnisations seront identiques), mais on gardera cet aspect en tête (évaluation) lors de l'élaboration de prochaines mesures concrètes concernant la revalorisation de la profession vétérinaire (de la pure mise en œuvre à la co-création). AFSCA : La proportion homme-femme à l'AFSCA est de plus 60% de femmes dans les fonctions de niveaux B, C, D et de 58% dans les fonctions de niveau A. Les fonctions à mandat sont actuellement pourvues par 3 hommes et 1 femme. A delà des chiffres, l'AFSCA mène régulièrement des actions de sensibilisation à l'égalité des genres. Nous promouvons en interne les actions fédérales (top skills, guide parentalité…) et nous organisons des journées de sensibilisation à la diversité. En 2018 nous avons organisé un débat en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et développé la thématique sur l'équilibre entre travail et vie privée.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* SPF > garantir davantage une rémunération identique pour les hommes et les femmes dans le cadre de la révision de l'arrêté royal Vacations (en cours). Amélioration de l'accompagnement et des procédures liées à la carrière des agents.

Réformes institutionnelles et renouveau démocratique

1. L'organisation d'une large consultation des citoyen-ne-s.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Campagne de communication dans le cadre de la plateforme « un pays pour demain ».
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Avril-Juin 2022.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le plan de communication a été réfléchi et mis en œuvre afin d'intégrer la dimension de genre dans l'approche globale de communication, ceci afin d'informer tous les citoyens et les mobiliser dans cet exercice. L'agence de communication a identité les groupes cibles et a mené des actions directes auprès de ces publics via différents canaux de communication.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Il est prévu que l'évaluation ex post de l'agence de communication contienne notamment ces données genrées.

2. La campagne destinée à relancer le taux de participation à l'approche des prochaines élections législatives.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* …
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* …
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* …
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* …

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*

...

Monsieur Georges Gilkinet,
Vice-Premier ministre et ministre de la Mobilité

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Intégrer prioritairement la dimension de genre dans les actions relatives à la sécurité routière et aux modes de transports actifs.
A/ actions relatives à la sécurité routière (notamment les États généraux de la sécurité routière).
B/ actions relatives aux modes de transports actifs (notamment le vélo).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

A/ Les « États généraux de la sécurité routière » (EGSR) sont un trajet de participation citoyenne (tant dans la préparation que dans la réalisation finale et leur suivi). Les EGSR concerne un événement organisé tous les 4-5 ans. La dernière édition des EGSR s'est déroulée le 23 novembre 2021 et a donné lieu à un vaste processus de participation des citoyens. La dimension du genre y a été abordée. Le test du genre a également été inclus dans le plan d'action fédéral pour la sécurité routière 2021-2025 (p.36) : "*pour chaque mesure du plan, l'impact sur la dimension du genre doit être évalué.*"[8]

B/

1- Une séance thématique « femme et vélo » de la Commission vélo interfédérale a été organisée au sein du SPF Mobilité et Transports avec des participant.e.s des administrations fédérales et régionales, des représentant.e.s de la société civile et des acteurs et actrices du monde académique.
2- A l'initiative du Ministre et dans le cadre de la semaine de la mobilité 2021, une action de terrain « Briser les plafonds de verre grâce au vélo » a été menée, en présence de la secrétaire d'Etat à l'égalité des chances, Sarah Schlitz, et de la ministre bruxelloise de la mobilité, Elke Van den Brandt.
3- Chaque année, le SPF Mobilité et Transports organise une demi-journée d'étude sur des thèmes d'actualité avec une approche pratique. Après l'édition "commuting by bike" en 2021, le SPF Mobilité et Transports s'est à nouveau penché sur le vélo en 2022. En coopération avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le thème était " Toutes à vélo ! Les femmes à vélo en Belgique ". L'événement public destiné aux spécialistes et à toutes les parties intéressées a eu lieu le 21 septembre 2022. Il faisait suite à la première session thématique exploratoire de la Commission Vélo. L'événement a mis en évidence le thème et a identifié les domaines d'action possibles.
4- L'une des trois thématiques pour les subsides à verser à des asbl par le SPF Mobilité en 2022 a été la « réduction des inégalités liées au genre ».

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

A/ Les États généraux de la sécurité routière ont eu lieu le 23 novembre 2021. Le

[8] Voir: https://gilkinet.belgium.be/sites/default/files/articles/Plan%20f%C3%A9d%C3%A9ral%20s%C3%A9curit%C3%A9%20routi%C3%A8re%20-%20Finaal2.pdf

processus de participation citoyenne s'est déroulé de juillet 2021 à octobre 2021. Les résultats de cette trajectoire peuvent être consultés online.[9] Le même site héberge également le plan d'action fédéral pour la sécurité routière - All for zero (2021-2025).

B /

1- Le 8 octobre 2021, la séance thématique « femme et vélo » a eu lieu.
2- L'action de terrain « Briser les plafonds de verre grâce au vélo : rencontre de MolemBike et Women in Cycling » a eu lieu le 16 septembre 2021. Elle a été relayée sur les réseaux sociaux des associations et des membres du gouvernement impliqués.
3- L'événement public « Toutes à vélo ! Les femmes à vélo en Belgique » destiné aux spécialistes et à toutes sortes de parties intéressées a eu lieu le 21 septembre 2022.
4- Le subside a été accordé en 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

A / Les deux volets du processus de participation des citoyens (1 : enquêtes thématiques ; 2 : panels de citoyens) ont intégré la dimension de genre. Voir également ci-dessous.

B /

1- Lors de la séance thématique « femme et vélo » de la Commission vélo interfédérale, une introduction a été faite, par le SPF, sur la réglementation en matière de gender mainstreaming et sur la manière de la mettre en œuvre. Plusieurs autres présentations ont également été faites sur le thème plus large de l'utilisation de la bicyclette et ce, du point de vue des différents genres. La séance thématique de la commission vélo était principalement une action de sensibilisation par le biais d'une réunion entre les parties prenantes des administrations fédérales et régionales, les représentant.e.s de la société civile et les acteurs et actrices du monde académique. La commission vélo interfédérale s'inscrit également dans le cadre du Plan d'Action pour la Promotion du Vélo du gouvernement fédéral, qui prévoit notamment de faciliter l'utilisation du vélo par les femmes.
2- Il s'agissait d'une première action pour rendre visible les deux groupes et pour conscientiser le public quant à la nécessité de faire des efforts supplémentaires pour l'accès à la mobilité des femmes.
3- Le programme de l'événement « Toutes à vélo ! Les femmes à vélo en Belgique » était :
   - Les femmes et le vélo (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)
   - L'utilisation du vélo par les femmes en Belgique en chiffres (SPF Mobilité et Transports)
   - Femme et cycliste dans les rues de Bruxelles (Pro Vélo)
   - Sécurité routière (SPF Mobilité et Transports)
   - Avantages économiques et sociaux des femmes à vélo (VIAS)
   - Women in cycling
   - Le genre et l'esthétique du vélo
   - Cyclo vzw
   - Les Hirond'ELLES
   - Fietsschool
   - Débat : Comment amener plus de femmes à utiliser le vélo ?
4- L'un des dossiers subsidiés vise à a) conscientiser les décideurs, politicien.ne.s et opérateurs de mobilité à la thématique, b) inclure des jeunes pour en faire des multiplicateurs et c) créer des lignes directrices pour améliorer les solutions de mobilité existantes en incluant l'objectif de réduire les inégalités liées au genre.

[9] A l'adresse https://all-for-zero.be/nl/staten-generaal/burgerparticipatie.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

A/ Les enquêtes thématiques ont été complétées par +/-5500 citoyens, dont 30% de femmes. Lors de l'analyse des réponses (rapport disponible publiquement), il a été constaté que les opinions sur la sécurité routière différaient selon le sexe. Pour la composition des panels de citoyens, on a essayé d'obtenir un nombre égal d'hommes et de femmes, mais cela s'est avéré impossible dans la pratique.

B/

1- Le transfert de connaissances entre les différents participant.e.s (de différents niveaux de pouvoir (fédéral et régional)) concernant, entre autres, la réglementation sur l'intégration du gender mainstreaming dans le cadre de la mobilité active, dont notamment l'utilisation du vélo. Plusieurs membres de la Commission ont exprimé leur appréciation pour l'introduction à la thématique qui était partiellement nouvelle pour eux ou à laquelle ils n'avaient jusqu'ici pas encore accordé beaucoup d'attention.

2- Il s'agissait d'une première action pour rendre visible les deux groupes et pour conscientiser le public quant à la nécessité de faire des efforts supplémentaires pour l'accès à la mobilité des femmes. Concrètement, l'action a énormément encouragé les femmes de MolemBike dans leurs activités. Elles ont exprimé la sensation d'être mises à l'honneur. Pour le réseau « Women in Cycling », cette rencontre a permis de créer des liens utiles pour d'autres dossiers concrets encore à venir. Le fait qu'un Vice-premier ministre belge rende visible leur travail a aidé ce réseau à être plus connu.

3- Le résultat de l'événement public « Toutes à vélo ! Les femmes à vélo en Belgique » est surtout une conscientisation accrue auprès des spécialistes qui y ont assisté. . De nombreuses personnes présentes dans la salle ont confirmé que l'événement leur a ouvert les yeux et que le besoin d'actions concrètes à leur niveau était grand. Les organisateurs ont conclu l'événement avec une série de recommandations concrètes à plusieurs niveaux.

4- Le subside a été versé pendant le second semestre de 2022 et les résultats sont attendus en 2023.

2. Intégrer prioritairement la dimension de genre dans la réflexion relative aux politiques liées :
A/ au transport routier,
B/ au transport aérien et,
C/ à la navigation, en collaboration avec le Ministre de la Mer du Nord, Vincent Van Quickenborne.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

A/ Les compétences et les questions traitées par la DG Transport routier et Sécurité routière n'ont pas nécessairement une dimension de genre.
Néanmoins, l'attention portée à la dimension de genre apparaît explicitement dans le premier plan d'action fédéral pour la sécurité routière 2021-2025 (à la page 36) : "*Les mesures du plan d'action fédéral seront élaborées plus en détail puis mises en œuvre en 2021 et 2022. Les éléments suivants seront indiqués pour chacune des mesures : (...) l'impact éventuel de la mesure sur le genre et sur les personnes à mobilité réduite*."[10]
Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre et de l'évaluation du plan fédéral, les ministres

[10] Voir: https://all-for-zero.be/nl/

signataires se sont engagés à assurer le suivi de ces deux questions. Jusqu'à présent, aucune mesure susceptible d'avoir un impact sur l'égalité des genres n'a été identifiée.

À l'exception des études confiées à l'institut Vias (voir objectif 4), aucune étude collectant des données spécifiques au genre n'est réalisée au sein de la DG Transport routier et Sécurité routière. Ce n'est pas non plus le cas dans les bases de données gérées par la DG Transport routier et Sécurité routière, telles que la base de données Mercury (permis de conduire) et la base de données DIV (plaques d'immatriculation), qui n'incluent pas le sexe/genre.

Néanmoins, une certaine attention à la parité de genres peut être signalée, notamment dans la composition des organes consultatifs. Par exemple, dans la composition de la Commission fédérale pour la sécurité routière, pour laquelle il faut spécifier un.e membre effectif.ve et un.e membre suppléant.e par partie prenante (pour la représentation des régions, il y en a quatre au total), une demande explicite a été faite pour assurer cette représentation dans la commission. Dans la pratique, cependant, il n'est pas facile d'obtenir une composition équilibrée. Certains acteurs, comme les services de la police, le secteur automobile ou technologique, etc., restent des secteurs où les hommes prédominent.

B / Des contacts intensifs ont été établis entre la Direction Générale Transport aérien et la Team gender mainstreaming du SPF Mobilité et Transports (composée de la coordinatrice gender mainstreaming et de son suppléant). Ces contacts avaient pour objectif d'effectuer une analyse approfondie de l'actuel Contrat d'administration du Service public fédéral Mobilité et Transports afin de voir s'il existe des points d'action à mettre en œuvre, en termes d'intégration de la dimension de genre, dans les domaines de compétences de la Direction Générale Transport aérien. Grâce à ces contacts et à cette analyse, une sensibilisation continue a été développée concernant la possibilité de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques à mettre en œuvre par la Direction Générale Transport aérien.

C /
1/ Sensibiliser l' « enseignement maritime », à la valeur ajoutée et à l'importance de l'intégration de la dimension de genre, en leur sein.
2/ Adaptation de la législation : utilisation de termes neutres du point de vue du genre dans la nouvelle législation et substitution de certains termes, comme par exemple en néerlandais : « zeeman » par « zeevarende », ou « geneesheer » par « arts ».
3/ Lors de la formulation de propositions au niveau international (au sein du « Sub-Committee on Human Element », au sein du « Training and Watchkeeping » du « International Maritime Organisation » ainsi qu'au sein du « Special Tripartite Committee » du « International Labour Organisation »), utiliser un langage neutre du point de vue du genre.
4/ Soutien à la Journée internationale de la femme au sein du « International Maritime Organisation ».

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

A / Sans objet, voir ci-dessus.

B / Cette réflexion a lieu de manière continue.

C /
1/ La thématique de l'intégration de la dimension de genre a été abordée lors de la plate-forme de consultation du 28 avril 2022 pour l'enseignement maritime. Depuis lors, les écoles maritimes ont pu coopérer dans le cadre du projet Olivia organisé par la Région flamande. Le projet Olivia a été lancé en octobre 2022.
2-4/ Ces points d'action sont déjà mis en œuvre de manière continue. Un événement

sur le bien-être des marins, y compris des femmes dans le secteur maritime, est prévu le 8 mars 2024.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

A / Sans objet, voir ci-dessus.

B / La Direction générale Transport aérien et l'équipe gender mainstreaming du SPF Mobilité et Transports (composée de la coordinatrice de l'intégration de la dimension de genre et de son suppléant) entretiennent des contacts réguliers afin de réaliser une analyse continue concernant l'application éventuelle des réglementations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans les domaines politiques de leur Direction générale.

C /
1/ La Direction générale Navigation a mis en contact les écoles maritimes et l'équipe du projet Olivia (région flamande), afin d'attirer d'avantage d'étudiantes vers les études maritimes.
2-3/Lors de la formulation de propositions au niveau international, une attention continue à l'utilisation d'un langage neutre en termes de genre est mis en place dans la législation belge ; ceci notamment à travers l'utilisation du guide : "guide pour une écriture respectueuse du genre"[11]. Les interventions au niveau international, concernant le transport maritime et l'emploi dans ce secteur, seront également formulées de manière non sexiste.
4/ Soutien actif des propositions visant à promouvoir l'égalité des sexes, par exemple la proposition d'une *journée pour les femmes* dans le secteur maritime au niveau international.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

A / Sans objet, voir ci-dessus.

B / Il y a une prise de conscience accrue et une sensibilisation renforcée concernant la promotion de la dimension de genre au sein de la Direction générale Transport aérien. Concrètement, cette sensibilisation s'est déjà traduite par une contribution active de la Direction générale Transport aérien à l'événement "Aviation 4 Girls" organisé par Eurocontrol le 13 octobre 2022, ainsi que par la représentation de la Direction générale Transport aérien au sein du groupe *TF Diversity* de la *European Civil Aviation Conference*.

C /
1/ L'enseignement maritime a été mis en contact avec l'équipe du projet Olivia (Région flamande). L'objectif est de parvenir à une composition plus représentative de la main-d'œuvre dans le secteur maritime grâce à un afflux plus important d'étudiantes.
2-3/ La Direction générale Navigation du SPF Mobilité et Transports s'engage à effectuer une sensibilisation permanente sur le sujet du genre et à émettre des règlements neutres du point de vue du genre.
4/ La Belgique a soutenu la proposition d'une journée pour les femmes dans le secteur maritime. Celle-ci a eu lieu le 18/5/2022.[12] À partir de 2024, un prix sera décerné aux personnes (indépendamment du genre) ou aux entités qui ont favorisé la visibilité des femmes dans le secteur maritime en adoptant des mesures inclusives au niveau national

[11] https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/folder%20inclusive%20writing%20FR%20final%20v5.pdf

[12] Voir : https://www.imo.org/en/About/Events/Pages/International-Day-for-Women-in-Maritime-2022.aspx#:~:text=The%20IMO%20International%20Day%20for,is%20being%20held%20in%202022.

ou international, qui peuvent également être reproduites dans d'autres secteurs dans le monde entier.

3. Intégrer prioritairement la dimension de genre dans les projets de mobilité développés dans le cadre du plan de relance.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Cette politique se traduira par la réalisation de projets d'investissement visant à promouvoir l'accessibilité et l'accueil dans les gares, en mettant l'accent sur une approche intégrée et intersectionnelle.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le 30 avril 2021, le Conseil des ministres a décidé, dans le cadre du plan de relance post Covid (RRF) d'allouer 75 millions à l'accélération des projets de mise en accessibilité des gares et équipements de la SNCB. Cette enveloppe a déjà permis de procéder à des travaux d'aménagement en 2022, et financera également des projets en 2023 et 2024.

Le 25 février 2022, le Conseil des ministres a décidé de la répartition des investissements ferroviaires dans le cadre du Plan national de transition, ce qui implique un montant total de 250 millions d'euros de soutien au transport ferroviaire, dont 28 millions exclusivement dédié à l'accueil en gare.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Dans l'accord de coalition, l'amélioration de l'accessibilité aux gares et aux trains est une priorité. Le gouvernement s'efforce d'améliorer l'accessibilité autonome et les déplacements sans obstacles et, via le plan pour la reprise et la résilience, et le plan national de transition, investit plus de 100 millions d'euros supplémentaires dans l'amélioration de l'accessibilité, avec des projets numériques pour un meilleur accueil dans les gares et une meilleure information des voyageurs, ainsi que des travaux d'infrastructure dans les gares pour rehausser la hauteur des quais ou améliorer l'accueil.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'obtention et la disponibilité des ressources pour améliorer l'accessibilité autonome et les déplacements sans obstacles.

De façon plus concrète les moyens obtenus dans le cadre du plan de relance (75 millions) post-covid ont permis d'accélérer la mise en accessibilité de plusieurs gares du pays. Citons notamment la mise en accessibilité des gares de Alken, Marche-en-Famenne ou Zwijndrecht. Au total grâce notamment aux moyens obtenus à travers le plan de relance post covid, ce sont 97 gares qui étaient accessibles en décembre 2022. Cela représente une tendance nette à l'accélération de la mise en accessibilité de notre réseau ferroviaire. Par ailleurs, les moyens obtenus ont également permis de réaliser de nouvelles infrastructures de parking vélo à contrôle d'accès sécurisé.

4. Produire des statistiques genrées dans le cadre des enquêtes thématiques ou générales et des études en matière de mobilité des Belges et des travailleurs, ainsi que leur diffusion.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

A / Sous la forme d'enquêtes relatives à la sécurité routière menées par l'institut Vias (anciennement IBSR) pour le compte du gouvernement fédéral, en exécution de la convention de subvention annuelle entre le ministre de la Mobilité et l'institut Vias. Des statistiques genrées sont incluses dans ces enquêtes chaque fois que cela est possible (et pertinent).

Le SPF publiera début 2023 les résultats de son enquête BeMob 2.0 relative à l'accessibilité des transports en commun dans notre pays, et notamment du train. Cocréée avec le secteur, et le Cabinet, cette enquête permet d'appréhender de façon genrée l'accessibilité des transports en commun.

B / Dans le cadre des enquêtes et études thématiques ou générales sur la mobilité des Belges et des travailleur.se.s, les statistiques seront genrées (dans la mesure du possible).

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

A / Le programme de recherche de l'institut Vias est mis à jour annuellement et est donc récurrent.

L'enquête BeMob 2.0 est à ce stade achevée. Le rapport de publication sera rendu public durant le premier semestre 2023.

B / Les enquêtes sont menées de façon permanente.

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre cette politique en œuvre ?*

A / Comme indiqué ci-dessus, des statistiques genrées sont incluses dans les rapports de recherche de l'institut Vias lorsqu'elles sont pertinentes pour répondre à la question de recherche. Plusieurs exemples ont été inclus dans les fiches de rapport précédentes.

B / Une attention particulière est accordée à l'aspect du genre lors de la conception de chaque enquête. Les rapports publiés mettent en évidence les différences entre la mobilité des femmes et celle des hommes.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de l'exécution de cette politique ?*

A / Le programme de recherche de l'institut Vias tient compte de la dimension du genre.

En 2022, le SPF a procédé au lancement de l'enquête BeMob relative à l'accessibilité des transports (tout mode de transport confondu). Une analyse genrée des résultats sera possible et permettra d'envisager l'accessibilité de notre réseau de transport sous l'angle du genre.

B / Pour les futures enquêtes, après étude, des questions liées au genre pourraient être incluses dans les questionnaires d'enquête afin de prendre en compte la dimension du genre dans les politiques qui seraient mises en œuvre sur la base des résultats.

5. Prendre en compte de la dimension de genre dans les négociations relatives à la conclusion de nouveaux contrats de gestion pour la :
A/ SNCB,
B/ Infrabel
C/ Skeyes
D/ Vias

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

A-B/ Via le nouveau *contrat de service* public à conclure entre l'État et la SNCB et le nouveau *contrat de performance* à conclure entre l'État et Infrabel.

C/ Le contrat de gestion à conclure avec Skeyes.

D/ Sous la forme de la convention de subvention conclue annuellement entre le ministre de la Mobilité et l'Institut Vias et formalisée par un arrêté royal. L'article 3.3 de la convention de subvention fait directement référence à la législation sur l'intégration de la dimension de genre, en l'occurrence la loi du 12/01/2007). L'article 5 de l'AR (qui accorde la subvention) répète la référence à la législation.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

A-B/ L'échéance prévue pour la conclusion du nouveau contrat de service public entre l'État et la SNCB et du contrat de performance entre l'État et Infrabel est, dans les deux cas, la fin de l'année 2022. Les contrats ont été approuvés par le Conseil des Ministres du vendredi 23 décembre 2022.

C/ Au moment de l'entrée en vigueur du contrat de gestion avec Skeyes.

D/ Les études à réaliser par Vias Institute concernent des activités récurrentes annuelles.

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre cette politique en œuvre ?*

A-B/ Au cours des négociations relatives à la conclusion des nouveaux contrats, la cellule stratégique du Ministre de la Mobilité et le SPF Mobilité et Transports ont prêté attention à l'aspect du genre et ont intégré des dispositions concrètes à ce sujet dans les deux contrats. La question de l'accessibilité a été envisagée de façon transversale, démontrant que les investissements en matière d'accessibilité ne bénéficient pas uniquement aux personnes en situation de handicap, mais bien à un nombre de voyageurs beaucoup plus important, dont notamment les familles, les personnes voyageant avec des vélos, avec des valises ou avec une poussette.

C/ Dans le contrat de gestion à établir avec Skeyes, il a été demandé de prêter attention à la prise en compte de la "dimension de genre".

D/ La convention de subvention avec Vias fait explicitement référence à la loi du 12 janvier 2007 à l'article 3.3 et cet article concrétise ce qui est attendu de Vias à cet égard : collecte de données, désagrégation des statistiques lorsque cela est possible, évitement des stéréotypes de genre dans les initiatives de communication). L'article 5 du DR (octroi de la subvention) répète la référence à la législation.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de l'exécution de cette politique ?*

A-B/ Dans le cadre de sa mission de suivi, le SPF Mobilité et Transports veillera à la mise en œuvre effective des dispositions relatives à la diversité et au genre qui peuvent être incluses dans les contrats une fois ceux-ci conclus.

C/ Le contrat de gestion n'a pas encore été conclu.

D/ Signature de la convention de subvention et publication de l'AR du 13 août 2022 relatif à l'octroi à l'institut Vias d'un subsidie imputé au budget du SPF Mobilité et Transports.

6. Assurer l'accessibilité financière du train pour toutes les familles.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Par le biais de l'ancien contrat de gestion 2008-2012 (automatiquement prolongé jusqu'à fin 2013 et ensuite renouvelé par l'arrêté royal du 21 décembre 2013 établissant les règles provisoires régissant le contrat de gestion entre Infrabel et la SNCB), notamment l'annexe 12 qui consacre, entre autres, toutes sortes de réductions sociales.

Puis surtout via le nouveau contrat de service public qui est conclu entre l'État et la SNCB et qui a été signé fin 2022. Ce contrat met en œuvre l'accord de gouvernement, qui prévoit notamment ce qui suit : *« Le système tarifaire sera fortement simplifié. Le tarif le plus avantageux sera systématiquement proposé au voyageur et la flexibilité en matière de tickets et de tarifs sera recherchée. »*

Le document « Spécifications préalables des objectifs, de l'objet et du périmètre de la prochaine concession » (daté du 2 avril 2021) prévoit également que : *« La concession prévoit des obligations en matière de tarification et d'accessibilité des canaux de vente. Les formules tarifaires conventionnées portent en tout cas sur les tickets standard de seconde classe, les formules d'abonnements domicile travail et domicile-école ainsi que sur les formules, réductions et avantages faisant l'objet de règles spécifiques pour raison sociale ainsi que pour des publics-cibles particuliers tels que les jeunes. »*

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le délai prévu pour la conclusion du nouveau contrat de service public entre l'État et la SNCB est fin de l'année 2022. Les contrats ont été approuvés par le Conseil des Ministres du vendredi 23 décembre 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les actions possibles pour introduire le genre dans cet aspect ont été abordées dans le cadre des négociations du nouveau contrat de service public. De façon structurelle, par le biais du nouveau contrat conclu, l'accessibilité financière du train pour toute une série de publics fragilisés sera maintenue et protégée. Il s'agit notamment de la régulation de plusieurs des tarifs pratiqués, et de réductions spécifiques pour les seniors, les jeunes, les familles nombreuses et les personnes en possession d'une carte BIM. De façon plus ponctuelle, et en fonction de circonstances exceptionnelles, la SNCB contribue également à mettre en place des tarifs avantageux, voire la gratuité pour des publics ciblés (par exemple : réfugiés ukrainiens, tarifs duo). En combinant des mesures structurelles à des actions plus ponctuelles, la SNCB s'efforce d'assurer une accessibilité financière pour toutes les familles.

De façon plus concrète, des échanges ont eu lieu avec toute une série de stakeholders afin d'appréhender ensemble les possibilités en matière d'accessibilité financière du transport ferroviaire. A cet égard, conformément aux prescriptions du Contrat de Service Public, la SNCB s'efforcera de simplifier la gamme de produits et l'offre tarifaire, et d'accorder une attention particulière et des conditions très attractives pour les seniors et pour les jeunes. Une avancée considérable reprise dans les contrats concerne la création de nouvelles formules d'abonnement pour les étudiants en garde alternée pour les trajets entre leurs deux domiciles et le lieu d'étude. La SNCB prévoit également un transport gratuit pour les enfants de moins de 12 ans accompagnés en seconde classe et par ailleurs, un ticket pour les jeunes de moins de 26 ans en seconde classe, avec une réduction (40 %) sur le tarif applicable. Il en est de même pour les seniors de 65 ans et plus.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Si le nouveau contrat de service public de la SNCB devait contenir des dispositions sur le genre et la tarification, le SPF Mobilité et Transports contrôlera leur mise en œuvre effective par la SNCB dans le cadre de sa mission de suivi.

La SNCB développera au plus tard dans les 26 mois suivant l'attribution du Contrat de Service Public une nouvelle grille tarifaire, simplifiée, et répondant aux prescriptions qui y sont reprises.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*

En plus des actions mentionnées ci-dessus, les initiatives transversales suivantes peuvent également être mentionnées :

A / En octobre 2022, la coordinatrice gender mainstreaming s'est rendue à Prague dans le cadre de la conférence « NECCSPP sustainable public procurement ». Elle y a donné une présentation sur le sujet de « Gender and public procurement at the Belgian federal level and at the FPS Mobility and Transport. »

B / La coordinatrice gender mainstreaming et son suppléant font partie de la cellule développement durable du SPF Mobilité et Transports. Cette cellule se réunit 1X/3 mois et le thème du gender mainstreaming y est abordé. A ce titre la coordinatrice gender mainstreaming et son suppléant font part aux membres de la cellule de développement durable de toutes les informations pertinentes relatives à la mise en œuvre du gender mainstreaming.

C / La SNCB et Skeyes ont mené des campagnes de communication pour augmenter la visibilité des femmes qui travaillent en leur sein. L'objectif était de combattre les stéréotypes, de changer la perception d'un travail dans les secteurs ferroviaire et aérien. Même s'il s'agit de politique des ressources humaines propre à chacune de ces entreprises, ces deux actions contribuent à une représentativité genrée proportionnée et à ce que ces entreprises soient le reflet de la population dans toute sa diversité permettant ainsi d'éviter certains biais.

Par ailleurs, en novembre 2022, la SNCB a obtenu le prix de l'originalité par le réseau fédéral diversité pour sa campagne qui incite les femmes à postuler pour des métiers techniques. L'obtention de ce prix a eu lieu un an après la signature par la SNCB de

l'accord « Women in Rail » avec les autres compagnies ferroviaires européennes (dans le cadre du CER – Community European Railways).

Monsieur Vincent Van Peteghem,
Vice-Premier ministre et ministre des Finances, chargé de la Coordination de la lutte contre la fraude et de la Loterie nationale

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

Finances

1. La réforme fiscale destinée à moderniser, simplifier, rendre le système fiscal plus équitable et neutre, et éviter les distorsions économiques et sociales, entre autres par l'allégement de l'imposition des familles.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Etudes. Epure pour une vaste réforme fiscale. Projet de loi complété par les arrêtés royaux. Campagne d'information.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* L'épure pour une vaste réforme fiscale a été présentée pendant l'été 2022 comme un document d'orientation. Le ministre des Finances a reçu l'approbation du gouvernement pour préparer une première étape de cette réforme sur la base de ce document. Le gouvernement discutera de cette première étape au premier trimestre de 2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* • Analyse de la législation fiscale du point de vue du genre et correction des discriminations (indirectes) éventuelles. • Analyse des améliorations possibles afin de respecter cet engagement le mieux possible. Dans l'épure pour une vaste réforme fiscale, plusieurs propositions sont prévues qui appuient l'objectif de moderniser, simplifier et rendre le régime fiscal plus équitable et neutre, et d'éviter les distorsions économiques et sociales, notamment en réduisant la fiscalité familiale : • augmenter le montant de base de la quotité d'impôt ; • une meilleure harmonisation du précompte professionnel ; • une majoration égale de la quotité exemptée d'impôt pour enfant à charge ; • augmenter la déductibilité fiscale pour garde d'enfant ; • suppression de la cotisation spéciale de sécurité sociale ; • permettre l'accès général à la pension complémentaire pour tous ; • exonération de TVA pour les produits d'hygiène nécessaires. Pour un aperçu complet des propositions, veuillez consulter l'épure pour une vaste réforme fiscale du ministre des Finances Vincent Van Peteghem https://vanpeteghem.belgium.be/sites/default/files/articles/Blauwdruk%20FR.pdf
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour*

intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Publication des études :
• analyse du traitement fiscal des différentes formes de cohabitation publiée en juin 2016 et mise à jour le 02/05/2017
• premier rapport sur une vaste réforme fiscale publié le 23/07/2021
• note de vision générale sur une vaste réforme fiscale publié le 27/06/2022
• proposition de verdissement de la fiscalité fédérale publiée le 30/06/2022
• publication de l'épure pour une vaste réforme fiscale le 05/07/2022

Une première étape dans la réduction de la cotisation spéciale de la sécurité sociale (CSSS) a été implémentée dans une loi adoptée le 01/04/2022.

La mise en œuvre de cette réforme globale est toujours en cours.

2. Le développement d'une fiscalité verte en collaboration avec la Ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal, Zakia Khattabi.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Etude.
Projet de loi, complété par des arrêtés royaux.
Campagne d'information.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En cours.
Une première réforme des cotisations fédérales et des accises a été inscrite dans la loi-programme de décembre 2021.
Le projet de loi sur la réforme de la fiscalité sur la facture d'énergie a été approuvé et soumis au Conseil d'Etat pour avis.
D'autres mesures concernant le verdissement de la fiscalité seront prises dans de futurs projets de loi.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Réunions de coordination.
Analyse de la situation et possibilités d'amélioration.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

On peut citer les mesures suivantes qui affecteront les dépenses familiales (et donc le pouvoir d'achat) :
• La réforme des cotisations fédérales et des accises en coopération avec le ministre de l'énergie, dans laquelle toutes les cotisations fédérales ont été conversées en un droit d'accise unique, qui permet de réduire les fortes fluctuations des prix de l'électricité et donc de mieux contrôler ces prix. En visant les coûts de la politique gouvernementale de la facture d'énergie et en les insérant au budget, on contribue ainsi à réduire la pauvreté énergétique.
• La réforme de la fiscalité sur la facture d'énergie, qui réduira de façon permanente la TVA sur la fourniture d'électricité, de gaz naturel et de chaleur via les réseaux de chaleur

pour les utilisateurs non professionnels à 6%, couplée à une réforme des droits d'accises. En prévoyant un mécanisme de protection des prix dans le cas de prix élevés, qui n'affecte qu'un « paquet de base » de l'énergie, il contribuera à réduire la pauvreté énergétique et fournira un soutien ciblé aux moments où il est le plus nécessaire.

3. L'amélioration de la qualité des données afin que l'organisation puisse être gérée sur la base de données.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Etude. Développement dans les applications du SPF Finances. Campagne d'information.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Prochain exercice d'imposition.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le dossier consiste à mettre en œuvre la neutralité de genre. Par conséquent, la dimension de genre est intégrée.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Lors du prochain exercice d'imposition la déclaration d'impôt sera neutre du point de vue du genre, et ce en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Loterie Nationale

1. Lancement d'appels à projet.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* L'appel à projet de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale a été lancé publiquement. Le thème de l'appel à projet était l'accès à la culture et au sport. Parmi les critères de sélection que le jury devait suivre, priorité était mise pour les associations dont les projets touchent prioritairement les familles mono-parentales.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* L'appel à projets a été lancé en mars 2022. Le jury s'est réuni fin juin 2022. La proclamation a eu lieu en septembre 2022, concluant ainsi ce premier appel à projet. Un nouvel appel à projets en matière de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale sera lancé au printemps 2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette*

politique ?

Une nouvelle application IT a été élaborée pour traiter les demandes d'appels à projet. Elle est d'application depuis janvier 2022. L'évaluation de la sensibilité au genre est effectuée pour chaque demande. Par exemple, dans l'appel à projets contre la pauvreté (lancé le 16 mars 2022) la dimension de genre était entre autres présente :
- Initiatives relatives au sport et à la culture, dans le but d'encourager les groupes vulnérables, en particulier les familles monoparentales, à participer à des activités sportives et culturelles, les sortant ainsi de la pauvreté et de l'isolement social au sein de leur propre sphère.
- Initiatives visant à prévenir la pauvreté et l'isolement social, en particulier par le soutien aux enfants qui fréquentent l'école par le biais de l'aide aux devoirs et, plus généralement pour les personnes vulnérables, par l'apprentissage d'une saine gestion du budget des ménages.
Un des critères d'évaluation de la demande est le critère de familles monoparentales qui devait être explicité dans la description du projet.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'appel à projets a sélectionné 124 lauréats pour un montant total de 2.250.000€. La priorité pour les familles monoparentales comme critère de sélection a eu pour effet que la dimension de genre était très présente dans les projets sélectionnés.
Un nouvel appel à projets contre la pauvreté sera lancé plus tard dans l'année (printemps 2023).

2. Le soutien de la recherche scientifique sur les jeux d'argent.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Etude.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2023. Le 9 novembre 2022, le Comité de direction a approuvé un projet concret d'organisation d'une chaire universitaire sur le comportement responsable des joueurs. Cette chaire sera organisée par l'université concernée dans les prochains mois, après qu'elle aura eu l'occasion de mettre en place une équipe scientifique d'experts.
En outre, en 2022, un accord a été conclu avec un fournisseur pour étudier le comportement de jeu de nos joueurs. Cet accord et l'étude du comportement du jeu seront également réalisés en 2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le comportement dans le secteur du jeu est différent pour les hommes et les femmes. La recherche scientifique devra donc en tenir compte.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

A évaluer.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

Quelles ***actions*** *ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels* ***résultats obtenus*** *?*

La coordination des activités politiques avec la task force sur l'intégration de la dimension de genre au sein de l'administration a conduit à un complément cohérent des mesures fiscales conformément aux objectifs de la loi gender mainstreaming.

Monsieur Frank Vandenbroucke,
Ministre Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La réforme des régimes de congés pour les parents (pas encore de feed-back)
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* */*
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* */*
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* */*
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* */*

2. L'adaptation de la réglementation sociale aux nouvelles formes de vie commune (pas encore de feed-back)
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Etude en cours au niveau des administrations
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* La première phase de l'étude est terminée. Dans cette phase, la problématique a été décrite de manière générale. Le concept de cohabitant a été examiné sous différents angles (juridique, sociologique) et une analyse juridique générale du traitement des cohabitants dans la sécurité sociale et l'assistance sociale a également été réalisée. Entre-temps, la deuxième phase a commencé. Dans cette deuxième phase, les problèmes sur le terrain concernant les nouvelles formes de cohabitation seront identifiés. L'objectif est de livrer le résultat de ces travaux d'ici février 2023. Sur la base des conclusions, on examinera ensuite quelles initiatives peuvent être prises.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* L'étude inclut les évolutions et les différents effets des formes de cohabitation sur la position des femmes et des hommes.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Il est encore trop tôt ; la phase d'étude est encore en cours.

3. La lutte contre la traite des êtres humains et l'exploitation économique.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Accord de gouvernement : « La lutte contre le trafic des êtres humains et contre l'exploitation économique dans ce cadre doit constituer une priorité politique absolue. À cet effet, des moyens suffisants sont prévus pour tous les services spécialisés, les magistrats, les services de police et d'inspection, etc. L'accent sera mis sur la détection et donc sur les contrôles sur le terrain. »

- Les points d'action suivants ont été inclus dans le **plan d'action Lutte contre la fraude sociale :**
  - Mise sur pied d'un programme de lutte contre la traite des êtres humains et l'exploitation économique.
  - Auto-évaluation des signalements par le biais d'une application mobile.
- Les points d'action suivants ont été inclus dans le **plan d'action Trafic des êtres humains** (2021-2025) :
  - Renforcement de la capacité et du soutien matériel des services chargés d'identifier les faits de traite des êtres humains pour assurer la mise en œuvre des enquêtes et des poursuites.
  - Prise en compte des vulnérabilités dues à la pandémie (p. ex. pour l'exploitation sexuelle)
  - Orientation vers des ressources supplémentaires pour des services spécialisés
  - Une campagne d'information sur la traite des êtres humains aura lieu au moins une fois dans les hôpitaux entre 2021 et 2025.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2021-2025.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Pour renforcer la lutte contre la fraude sociale, le dumping et la traite des êtres humains, 150 inspecteurs supplémentaires seront recrutés au cours de l'année à venir, notamment à l'ECOSOC (qui relève de la compétence du ministre Dermagne).
- Plus de moyens permettent de mieux faire appliquer la loi et de mieux protéger les victimes de la traite des êtres humains.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
/

4. La promotion de la réintégration dans un marché du travail inclusif.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Cette politique comprend plusieurs éléments : un projet de loi, différents arrêtés royaux, un webinaire pour lancer le concept et une campagne d'information pour diffuser l'information. Ce sujet nécessite également une coopération étroite avec les entités fédérées.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le nouveau cadre a été mis en place début 2022 ; il y aura toutefois encore des actions de communication par les mutualités.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Des actions sont menées sur mesure pour chaque individu (parfois pour les mères et les pères seuls) et les accents spécifiques dépendent de la situation des personnes concernées. Cela s'applique à l'ensemble de la politique de retour au travail.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
/

5. La lutte contre les problèmes psychosociaux liés au travail

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

- Le plan « Résilience mentale au travail » se compose de 3 phases. Dans une première phase, nous lançons une campagne de sensibilisation, dans une deuxième phase, nous mettons en place un certain nombre de projets pilotes et dans une troisième phase, nous ancrons les bonnes pratiques de manière plus structurelle. Malheureusement, les phases 2 et 3 n'ont pas été retenues.
- En ce qui concerne spécifiquement le burn-out et les maladies liées au stress dans les soins de santé, il est examiné en collaboration avec les partenaires sociaux des secteurs de soins quelles initiatives peuvent être prises pour lutter contre ces phénomènes.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

La campagne de sensibilisation a été lancée le 22/11. En définitive, le plan d'action à long terme n'a pas été retenu lors de la confection du budget 2023/2024. En outre, les projets ne relèvent plus de la compétence Affaires sociales, mais du Travail (Dermagne) et Indépendants (Clarinval).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les partenaires de communication ont été invités à accorder une attention suffisante à la dimension du genre dans le matériel élaboré pour la campagne de sensibilisation.
Les hommes et les femmes éprouvent différents types de stress - l'un des aspects du burn-out dans les soins est que les femmes sont plus nombreuses à devoir concilier famille et travail. Il en sera tenu compte dans les plans de lutte contre le stress et le burn-out dans les soins.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour*

intégrer la dimension de genre dans cette politique ?
/

6. La politique sociale internationale.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Accord de gouvernement : « La Belgique joue un rôle international de premier plan dans le domaine des droits de l'enfant, de la dimension du genre et de l'égalité hommes-femmes. »
Note de politique générale : « Notre sécurité sociale peut jouer un rôle important dans l'élimination des inégalités entre les sexes. Toutefois, si l'on n'accorde pas une attention particulière à la dimension de genre, les inégalités existantes sur le marché du travail risquent de se poursuivre, voire de se renforcer, au sein de notre système de sécurité sociale. […] Je promeus également cet engagement au niveau international, en plaçant l'égalité des sexes au cœur de la mise en œuvre du pilier européen des droits sociaux. »

Soutien aux propositions en suspens et aux éventuelles nouvelles propositions directement liées (fixation de l'agenda) au niveau européen et à leur mise en œuvre, et notamment :

- Conseil EPSCO de mars 2022: Policy debates: "Combating discrimination in employment and promoting diversity in the world of work"
- Soutien de la Directive "Women on Boards" (approuvé en novembre 2022), les Recommandations concernant le thème "access to affordable high-quality long-term care" (approuvé en décembre 2022)

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En permanence.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Nous intégrons une dimension de genre dans le plan d'action qui a été rédigé (mai 2021) dans le cadre de la Recommandation européenne sur l'accès à la protection sociale.

En outre, l'administration accorde toujours une attention particulière à la dimension du genre et au gender mainstreaming, y compris dans le cadre de nos activités européennes.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
/

7. Les évaluations des conditions de travail et/ou du statut professionnel (accueillantes d'enfants, aidant.e.s proches, travailleurs-euses du sexe, sportifs professionnels/sportives professionnelles…).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Accord de gouvernement. Accueillant(e)s d'enfants : Le gouvernement évalue le statut sui generis des accueillantes d'enfants...
Accord de gouvernement. Sportifs professionnels : Le gouvernement réformera les avantages fiscaux et parafiscaux actuels de sportifs professionnels et de clubs sportifs dans un objectif permettant d'établir plus d'équité, tout en garantissant que chacun fournisse sa juste part, selon la capacité financière du sport.
L'article 5 de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'aidant proche prévoit une évaluation de la loi avant le 31 décembre 2021.
Accord de gouvernement. Travailleurs du sexe : Un travail de réflexion sera mené, en concertation avec les acteurs de terrain, afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs du sexe.

Forme :
Accueillant(e)s d'enfants
- Etude par les administrations concernées aux niveaux fédéral et communautaire
- Evaluation par les partenaires sociaux au sein du CNT

Sportifs professionnels : projet de loi et arrêté royal
Aidants proches : évaluation de la loi du 12 mai 2014 et de ses arrêtés d'exécution en application de la loi
Travailleurs du sexe : projet de loi

Quand *cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Accueillant(e)s d'enfants : 2021-2022.
Sportifs professionnels : 2022.
Aidants proches : 31/12/2021.
Travailleurs du sexe : 2021-2022.

Quelles ***actions*** *ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Accueillant(e)s d'enfants :
Le 28 juin 2022, le Conseil national du travail a émis l'avis n° 2.304 sur l'évaluation du statut sui generis des accueillant(e)s d'enfants. Dans leur avis, les partenaires sociaux sont unanimes pour demander la suppression progressive du statut sui generis.
Il y a une concertation régulière avec les ministres compétents des Communautés. En effet, ce sont les Communautés qui définissent la politique en matière d'accueil d'enfants.

Sportifs professionnels : la réforme concerne tous les sportifs professionnels et leurs employeurs, elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2022.

Aidants proches : La dimension du genre est incluse dans l'évaluation, en indiquant le nombre d'hommes et de femmes qui sont impliqués dans ce régime. Un avis a également été demandé au Conseil pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Travailleurs du sexe : Aucun statut spécial n'est élaboré pour les travailleurs du sexe ; ils relèveront du système général de la sécurité sociale.
La suite de l'élaboration tiendra toutefois compte de la situation spécifique des femmes et des hommes. Pour les maladies professionnelles ou les accidents du travail, par exemple, il est tenu compte des maladies ou des risques spécifiques auxquels les hommes ou les femmes peuvent être confrontés ; leurs droits sont égaux.

Quels sont les éventuels ***résultats obtenus*** *dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
/

8. La promotion de la culture de suivi et d'évaluation.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Campagne de sensibilisation au sein de l'administration.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Il s'agit d'un engagement permanent.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Accord de gouvernement : Le gouvernement mènera une politique active en matière d'égalité des genres et une politique volontariste qui s'attaquera aux déséquilibres structurels et historiques. Son monitoring sera renforcé.

Note de politique générale 2022 : Une politique proactive qui entend mettre en place une sécurité sociale émancipatrice et efficace doit pouvoir s'appuyer sur des données objectives et actuelles qui permettent un suivi continu des mesures prises, afin de procéder à des ajustements si nécessaire. C'est pourquoi ce gouvernement mise sur le suivi et l'évaluation.

Note de politique générale 2023 : L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental et garanti par la Constitution. La production et la publication de statistiques ventilées par genre et d'indicateurs de genre sont essentielles pour identifier les différentes situations et inégalités entre les femmes et les hommes dans la société. L'intégration de la dimension du genre dans les études et les enquêtes revêt également une importance capitale.

C'est pourquoi je demanderai également au SPF Sécurité sociale d'inclure explicitement la dimension du genre dans ses missions, notamment dans la production et la publication de chiffres clés statistiques, le suivi des conditions de vie et de l'efficacité de la sécurité sociale et la réalisation d'études d'impact préparatoires à la politique. La dimension du genre est envisagée dans une perspective intersectionnelle, en accordant une attention particulière aux personnes en situation précaire, telles que les familles monoparentales, entre autres.

Actions : Le suivi et l'évaluation constituent une partie importante de la politique du SPF Sécurité sociale. Un travail constant est effectué pour débloquer de nouvelles données administratives et développer des indicateurs pertinents. Lorsque c'est possible et opportun, la dimension du genre est prise en compte. Il en va de même pour les publications et les analyses réalisées par le SPF Sécurité sociale (notamment le "Focus sur les chiffres"). Cette politique sera renforcée et poursuivie.

La coordinatrice gender mainstreaming est activement impliquée dans l'accès aux nouvelles données administratives, dans le développement d'indicateurs pertinents et dans nos publications et analyses (entre autres, dans le « Groupe de travail Statistiques », qui est responsable de la publication des statistiques du SPF Sécurité sociale et du concept « Focus sur les chiffres »).

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour*

intégrer la dimension de genre dans cette politique ?

Lorsque c'était possible et approprié, la dimension du genre a été intégrée et elle l'est encore. Une attention particulière a notamment été accordée dans les publications suivantes :

- « Vade Mecum des données financières et statistiques de la protection sociale en Belgique » (lien)
- « Analyse de l'évolution de la situation sociale et de la protection sociale en Belgique » (lien)
- « Suivi de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique » (lien) Dans ce suivi, la dimension du genre se reflète dans les statistiques concernant, par exemple, les maladies professionnelles liées au COVID-19 et le chômage temporaire.

9. Le laboratoire d'innovation et l'agenda des recherches du SPF Sécurité Sociale.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Note de politique générale 2022 : En vue de développer des scénarios à moyen et long terme, un laboratoire d'innovation sera lancé comme projet pilote. L'agenda de recherche du SPF Sécurité sociale reste également un instrument important pour déployer un soutien scientifique externe si nécessaire.

Action : Campagne de sensibilisation au sein de l'administration

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Il s'agit à nouveau d'un engagement permanent.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Point d'action : le coordinateur ou la coordinatrice pour la dimension du genre au SPF Sécurité sociale veille à ce que la dimension de genre soit prise en compte lorsque c'est pertinent, par exemple lors de la rédaction et de la mise en œuvre de l'agenda de recherche.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

COVIVAT :

- Dans le cadre du suivi de l'impact social de la crise du Covid, une collaboration a eu lieu avec le consortium COVIVAT. Cette initiative cofinancée par le SPF Sécurité sociale a été prolongée en 2022. Il s'agit d'une collaboration entre trois groupes de recherche de la Katholieke Universiteit Leuven et de l'Universiteit Antwerpen, dont l'objectif est de cartographier l'impact social de la propagation du coronavirus sur les revenus des ménages belges, et de générer des connaissances scientifiques susceptibles de soutenir les politiques socio-économiques pour atténuer les répercussions sociales de la crise du Covid, et de contribuer à l'élaboration de la politique post-corona. Les documents de travail et les documents de politiques produits abordent systématiquement la dimension du genre.

GENRE & PENSIONS :

- L'inégalité entre les femmes et les hommes après le départ à la retraite était le thème d'une année de travail (mars 2022 - mars 2023) initiée par le ministre des Pensions et soutenue par le SPF Sécurité sociale. Nous avons financé la mise à jour d'un rapport partiel de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 sur la dimension familiale du système de pensions belge qui a été présenté lors d'un séminaire de lancement financé par le SPF Sécurité sociale le 7 mars dernier.

- En décembre 2022, un projet de recherche du Bureau fédéral du Plan a été lancé sur le thème "Systèmes de pension et écarts de pension liés au genre dans l'UE". Il s'agit d'une étude comparative internationale qui s'inscrit dans le prolongement de la préparation d'un thème "genre et pensions" de la présidence européenne au cours du premier semestre de 2024.

SOUTIEN ACADEMIQUE UE 24 :

- Pour soutenir la préparation et la mise en œuvre de la présidence belge de l'UE en 2024, un contrat a été passé début 2022 avec un consortium académique dirigé par l'Université d'Anvers et l'OSE. Ils ont déjà rédigé une note critique et sont en train d'élaborer un document de référence pour chaque thème. Pour plusieurs de ces thèmes, la dimension du genre est particulièrement pertinente et les membres du consortium universitaire y consacrent également de l'attention.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*
/

Monsieur Frank Vandenbroucke,
Vice-Premier ministre et ministre de la Santé publique

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La réduction des inégalités de santé.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information…) ?* Un processus innovant a été activé au sein de l'INAMI concernant un trajet 2021-2024 axé sur les objectifs de soins de santé, les soins adéquats et le budget pluriannuel. De nombreuses propositions ont été soumises par les acteurs de terrain au sens large et la politique scientifique. Elles ont été évaluées de manière uniforme, en accordant également une grande attention à l'égalité/équité au sens large du terme. Il en a résulté un rapport intermédiaire sur la base duquel le budget de l'assurance maladie 2022 a été établi. Les travaux se poursuivent maintenant pour les prochaines années, avec pour cadre général les objectifs « 5AIM », à savoir : patient experience, population health, equity, reducing costs et provider experience.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 2021-2024
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* « Equity » est l'un des objectifs de la mise en œuvre de nouvelles mesures dans les soins de santé. L'égalité/l'équité a été incluse dans l'évaluation des projets dans le cadre du budget de l'assurance maladie 2022. Il est également de la responsabilité de chaque prestataire de soins, lorsqu'il ou elle évalue la gravité d'une situation, de prendre en compte les différences de symptômes, etc. entre les hommes et les femmes. S'il existe des besoins spécifiques pour les femmes ou les hommes, il en est tenu compte lorsque c'est pertinent. La démarche consiste plutôt à adopter une approche générale et, si nécessaire, à y greffer des modules spécifiques.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* La prise en compte de l'équité dans l'évaluation des projets, ainsi que l'introduction de certaines mesures (abaissement du seuil du maximum à facturer maximale pour les revenus les plus bas), contribueront sans doute à combler les inégalités entre hommes et femmes dans les soins de santé.

2. Les soins de santé mentale.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* La convention INAMI sur les soins psychologiques de première ligne, art. 56, approuvée

par le Comité de l'assurance.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Mise en œuvre depuis le 1er septembre 2021.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Afin d'atteindre de manière accessible les groupes cibles qui ne sont pas encore pris en charge, nous travaillons sur et avec les lieux de rencontre dans la société.
Par exemple, si un réseau organise des séances de groupe pour atteindre les hommes souffrant d'une dépendance à l'alcool, ces séances se dérouleront dans une salle à l'arrière d'un café. Pour atteindre les familles vulnérables et surtout les femmes avec de jeunes enfants, une collaboration sera mise en place dans une salle de l'ONE ou à la maternité.
En d'autres termes, la détection et l'intervention précoces se feront principalement dans les lieux où les hommes et les femmes viennent normalement, afin d'accroître l'accessibilité et sans être stigmatisant. Nous n'attendrons donc pas que les hommes et les femmes demandent enfin de l'aide, car cela prend 10 à 15 ans, mais le psychologue viendra à eux.

Il s'agit d'un changement assez important dans la façon de penser la santé mentale, qui est en plein développement.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
/

3. L'élaboration d'un plan d'action interfédéral pour lutter contre la COVID-19.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Nous aimerions retirer cette mesure du plan d'action.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2021-2024.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
/

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
/

4. La politique menée pour rendre les métiers de la santé plus attractifs.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal,*

étude, conférence, campagne d'information, …) ?

400 millions d'euros ont été investis pour augmenter le personnel au chevet du patient au travers du Fonds Blouses blanches et 600 millions ont été débloqués pour l'introduction de l'IFIC (l'Institut de classification de fonctions) et de meilleures conditions de travail. La mise en œuvre concrète se fait en tripartite avec les partenaires sociaux et par la concertation avec les acteurs concernés du secteur des soins.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2021-2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à travailler dans le secteur des soins. Lors de l'élaboration des mesures en faveur de bonnes conditions de travail, une attention particulière est accordée à la répartition hommes/femmes dans les emplois à temps plein et à mi-temps, ainsi qu'aux éventuelles mesures à prendre pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
/

5. L'accès à la contraception.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Analyse des obstacles à l'accès à la contraception, notamment centres de planning familial

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

AR pour inclure les hommes transgenres comme bénéficiaires de la contraception.
Droits des hommes transgenres garantis.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les hommes transgenres sont inclus dans les bénéficiaires du remboursement de la contraception.
Elargissement de l'accessibilité à la contraception.

6. Le développement de soins intégrés pour les maladies chroniques.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Rédaction du plan interfédéral (voir Accord de gouvernement)
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 2021-2024.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* L'équité est l'un des objectifs centraux de l'objectif « 5AIM » des soins intégrés (voir également l'engagement 1).
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* /

7. L'élaboration de politiques basées sur les faits (*evidence based policies*).
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Rapports et directives.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* En continu.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* L'attention portée au genre est incluse dans les appels à la recherche du KCE et de l'EBP. L'attention portée au genre est incluse dans les appels à la recherche du KCE et de l'EBP. Sciensano assure un rapportage des différences de genre.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Meilleure compréhension des différences de genre dans les différentes études en cours, cf. KCE (Centre fédéral d'expertise des soins de santé) et Sciensano Si nécessaire, différences dans les directives de traitement comme résultat des projets du réseau EBP (Evidence-Based Practice Network belge) Meilleure compréhension des différents effets des traitements dans les essais du KCE

8. Les accords avec les administrations de santé.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal,*

étude, conférence, campagne d'information, …) ? Elaboration du nouveau contrat d'administration.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 2022
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* La question du genre fera partie du nouveau contrat d'administration.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Attention transversale portée au genre et éventuelles implications nécessaires ; l'INAMI examine si les réglementations doivent encore être adaptées afin que les personnes transgenres, même après avoir changé de sexe, aient toujours droit aux allocations auxquelles elles avaient droit auparavant (et qui sont toujours nécessaires).

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?* *…*

Madame Petra De Sutter,
Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. L'amélioration de l'image de marque de l'employeur (*employer branding*).
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?* Plusieurs actions sont envisagées pour asseoir l'identité de l'administration publique, promouvoir son image en tant qu'employeur et développer la communication de recrutement. 1. Adaptation du portail Web de recrutement actuel de l'administration (site Selor.be) et campagnes de recrutement (profils COVID : IT et soins de santé). 2. Changement de l'identité et test du concept : concept « travailler pour .be » et son intégration dans différents supports de communication et campagnes. 3. Analyse des marques liées à la thématique du travail dans l'administration (« Selor », DGRD, PersoPoint). 4. Campagnes de recrutement promotionnelles pour des profils spécifiques. 5. Nouveau site emploi (site « travaillerpour.be »).
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 1. À partir d'octobre 2021. Lancement du nouveau site Web au Q1 2022. 2. D'octobre 2021 à juin 2022. 3. Analyse : de janvier à juin 2022 inclus – Test : été 2022. 4. Récurrent. 5. 2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* 1. Nous adoptons une démarche inclusive dans le choix des visuels (images) et le contenu (témoignages, etc.). 2. Idem que ci-dessus + la dimension de genre est intégrée dans le test du concept [le genre du répondant (homme – femme – autre) est entre autres demandé. Dans les visuels qui sont testés, des personnes de genre différent sont représentées]. Une campagne de stratégie d'image de l'employeur a été lancée avec un partenaire externe, ciblant les jeunes Bruxellois·es. Nous essayons ainsi d'inclure les hommes et les femmes d'une manière non stéréotypée en termes de genre. Par exemple, nous donnons la parole à une femme gardienne de prison. 3. La dimension de genre est intégrée dans l'analyse des groupes cibles. Un équilibre entre les genres a été recherché parmi les personnes interrogées. 4. Les campagnes sont intentionnellement inclusives, intégrant la dimension de genre (e.a. accent sur des actions de recrutement axées sur les femmes qui se destinent à des fonctions de management). Nous travaillons actuellement avec un photographe afin de disposer de photos authentiques qui seront utilisées dans le cadre des campagnes d'*employer branding* et des communications de recrutement de l'administration fédérale. 5. Le site est intentionnellement inclusif, intégrant la dimension de genre.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

ACTIONS EN COURS, résultats indicatifs prévus :

1. Le site Web a été adapté en intégrant la dimension de genre dans le développement des visuels et du contenu. Ainsi, les hommes et les femmes sont suffisamment représenté·es, et un langage inclusif a été recherché.
2. La dimension de genre a été intégrée dans le développement du concept « travailler pour .be ». À cet égard, l'accent est mis sur la représentation de personnes impliquant toujours une tendance vers un équilibre optimal entre les genres. Le test du concept a été réalisé, et les résultats ont toujours été différenciés selon le sexe.
3. Lors de la phase d'analyse, des représentant·es de différentes parties prenantes ont été identifié·es. L'objectif a été d'aboutir à un bon équilibre entre les genres dans la répartition.
4. On essaie toujours de communiquer de la manière la plus inclusive possible. Dans la campagne destinée aux top managers, un bon équilibre entre les genres est recherché, de sorte que l'on utilise surtout des modèles de rôles féminins dans le concept. Dans l'exécution de la mission de photographie, nous recherchons consciemment des images inclusives, non stéréotypées. Par exemple, nous essayons de représenter des femmes dans des fonctions STEM ainsi qu'une grande diversité de collaborateurs et collaboratrices.
5. Dans l'analyse business, il a été explicitement fait référence au respect des normes d'accessibilité. Le langage inclusif est aussi une priorité. La stratégie de contenu tient compte de la dimension de genre et de l'inclusion, par exemple dans le choix des images et des mots.

2. Les procédures de recrutement et de sélection.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?*

AR.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2022/2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Modification des règles de composition de jury en fonction du genre.
- Évolution des méthodes de sélection (ex. canaux supplémentaires pour tenir compte de besoins et dynamiques spécifiques sur le marché de l'emploi comme les métiers en pénurie).
- Voir 16 DÉCEMBRE 2021. - Arrêté royal portant diverses mesures en matière de sélection, de mobilité, de certification linguistique et de carrière pécuniaire dans la fonction publique administrative fédérale (et l'article 9*bis* inséré comme suit : « Art. 9*bis*. - Les deux tiers au plus des membres de chacune des commissions de sélection appartiennent au même sexe »)
- Article 1er : métiers en pénurie

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Équilibre systématique des genres dans les jurys pour les sélections à mandat depuis 2021 (minimum 1/3 du genre sous-représenté). Le nouveau projet d'AR concernant la sélection des mandataires prévoit un ratio de 50/50 entre les genres dans toutes les sélections de mandataires.
- Participation régulière à des salons de l'emploi avec un public mixte, utilisation d'images inclusives dans les communications de recrutement en ligne.

3. La réforme du modèle de compétences, de la vision du leadership et de la gestion de la relève (*succession management*), avec une attention particulière pour les mandataires.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?*

Campagnes internes pour les services et les dirigeants RH.

3a. résultat final : communication et annonce du nouveau modèle
Actualisation du modèle de compétences des fonctionnaires qui ont un impact sur le processus de sélection et les autres processus RH des hommes et des femmes.

3b. Les compétences des fonctions à mandat seront mises en correspondance avec le modèle intégré Compas 5+1 de l'administration fédérale. Les compétences seront définies à la lumière de la vision de l'administration fédérale en matière de leadership et tiendront compte des valeurs fédérales (https://bosa.belgium.be/fr/themes/travailler-dans-la-fonction-publique/propos-de-ladministration-federale/mission-vision-et-2).

Un trajet de leadership de 20 jours en Public Governance and Public Leadership (GOLD) sera lancé à l'automne 2022 en vue de préparer les futur·es top managers (potentiel·les). La vision du leadership, comme le leadership de l'État partenaire et du réseau, constituent ici la base.

3c. Pour le volet « coaching par et pour top managers »

1. **Formation en coaching** pour 11 autres top managers fédéraux dans le but qu'ils/elles aillent ensuite coacher des top managers/dirigeants fédéraux au sein de l'administration fédérale. Ces 11 personnes viennent renforcer le groupe de top managers-coaches existants : ensemble, ils forment un groupe de 17 top managers-coaches qui sont **formés, supervisés et accompagnés** par la DG R&O du SPF BOSA.
2. **Coaching** de top managers/dirigeants fédéraux dans le développement de leurs compétences. Ces trajets de coaching sont dispensés par leurs pairs fédéraux (cf. point 1).

Dans le cadre de ces deux objectifs, l'inclusivité est un élément central dans le sens où chacun.e peut être formé.e comme coach ou être coaché.e, quel que soit le genre. Actuellement, le réseau fédéral de coaches internes (LUMEN) compte 155 fonctionnaires fédéraux, dont 129 femmes et 26 hommes. Dans le groupe des top managers/coaches, il y a 11 femmes et 6 hommes.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

3a Dans le courant de la législature.
Le modèle de compétences sera développé en 2022 et 2023 (concept, dictionnaire des compétences, méthodologie). Le lancement de la mise en œuvre est prévu au Q4 2023.

3b. GOLD : 2022.

3c. Pour le volet « coaching par et pour top managers »

1. La formation en coaching pour les 11 top managers a été organisée au Q1 et Q2 2022.
2. Depuis 2020, le coaching pour top managers/dirigeants est proposé via le réseau Lumen du SPF BOSA. Il s'agit donc d'un service continu.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Nous accordons une attention accrue à la captation de la proportion d'hommes et de femmes impliqués dans cette matière.

3a. Le groupe de projet, qui est mixte au niveau du genre, se concentre sur la question du genre. Une attention particulière est accordée aux indicateurs qui sont développés de manière à tenir compte de la dimension de genre et de l'inclusion.

3b. GOLD : https://bosa.belgium.be/fr/trainings/gouvernance-et-leadership-public-programme-de-developpement-gold

3c. Pour le volet « coaching par et pour top managers »
L'offre en coaching est accessible à tous et toutes, quel que soit le genre. L'inclusivité est donc une valeur centrale.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

3a : N/A : les résultats sont en cours d'élaboration.

3b. GOLD : groupes mixtes composés d'environ 20 participant·es au total.

Un premier groupe du programme de leadership en *Public Governance and Public Leadership* (GOLD) a été lancé en septembre 2022 avec 22 participant·es. L'objectif est d'offrir un programme complet en matière de leadership et de gouvernance, qui constitue une bonne préparation pour les futurs cadres supérieur·es (potentiel·les). Le programme est organisé en partenariat avec six universités belges et est organisé de façon bilingue. Parmi les participant·es, l'objectif est d'avoir un groupe d'apprentissage aussi diversifié que possible dans tous les domaines. En termes de genre, les participant·es du premier groupe se sont identifié·es comme suit (F : 64 %, H : 36 %, X : 0 %). En termes d'inscription, il y avait un ratio de 57% (F), 43 % (H) et 0 % (X). L'organisation a souvent classé les femmes premières à participer (F : 70 %, M : 30 %, X : 0 %). En augmentant légèrement le nombre de participant·es, un équilibre d'au moins 1/3 d'hommes a été atteint.

3c. Pour le volet « coaching par et pour top managers »

- En 2022, 11 top managers fédéraux ont été formés au coaching : 7 femmes et 4 hommes.
- En 2022, 12 top managers / dirigeant·es ont été coaché·es : 7 femmes et 5 hommes.

4. L'analyse de la réglementation sur la fin de carrière, y compris les possibilités de mobilité au sein et en dehors de la fonction publique.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?*

AR.
Campagne d'information.
Étude.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En 2022, une enquête a recueilli les réponses de plus de 9.000 fonctionnaires (H et F) sur des questions relatives à la fin de carrière. Fin 2022, une analyse a été menée avec un groupe de directrices et directeurs RH afin de dégager des recommandations politiques à partir de l'enquête.

En 2023, nous nous pencherons sur l'exécution des recommandations politiques encore à déterminer.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'enquête permet d'analyser les résultats par genre. Le groupe de directrices et directeurs directeurs RH avec lequel les résultats sont analysés, est composé en grande partie de femmes, de sorte que les recommandations puissent refléter les besoins des deux genres.

En 2023, dans le cadre de l'exécution des recommandations, les éventuels différents besoins selon le genre seront toujours pris en compte.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

TBD.

5. L'évaluation des règles relatives aux marchés publics à la lumière de la responsabilité sociale des entreprises.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?*

La dimension de genre et d'égalité sera traitée dans les marchés publics fédéraux centralisés par le biais d'instruction pour les groupes de travail chargés de travailler sur les spécifications des marchés publics fédéraux centralisés (accords-cadres fédéraux). Un monitoring sera effectué par le centre de services Procurement quant au nombre de marchés qui auront inclus cette dimension dans les documents de marché. La plateforme e-procurement ne permet pas de faire ce monitoring.

Monitoring global sur 2021 possible à partir de 2022.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2022-2023 (en continu).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Coopération avec Unia. Unia a proposé une clause en matière de non-discrimination dans les marchés publics. La mise en œuvre est en cours de finalisation.

- Un document d'instruction pour le renouvellement des contrats communs passés dans le cadre de la politique fédérale d'achats a été établi et est utilisé par le CSAF. Ce document décline notamment les ODD et invite les coordinateurs opérationnels à se pencher sur les objectifs dans chaque contrat commun.

- Organisation d'un *event* sur la responsabilité sociale des entreprises dans le cadre des marchés publics : *event* le 24 janvier 2023.

- Monitoring : en cours. Les chiffres seront présentés dans l'actualisation de la note de politique fédérale d'achats 2021-2023 au Q1/2023.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Prise de conscience des acheteurs publics.
- Systématisation de la réflexion dans le renouvellement de contrats communs.

6. Le soutien à la stratégie fédérale en matière de données et l'investissement dans les données ouvertes et plus transparentes.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?*

Exercice interne, en créant au besoin la base réglementaire nécessaire.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Dans le courant de la législature.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Meilleure disponibilité et mise en relation des données RH (données concernant les sélections, PersoPoint, etc.), en prêtant attention à la dimension de genre.

Intention de collecter les données M / F / (X si applicable), de sensibiliser davantage les partenaires pour les sets de données Open Data.

Mise en place d'une collaboration avec le secrétaire d'État à la Digitalisation et la secrétaire d'État au Budget.

Réaliser un monitoring de la politique au moyen d'indicateurs, notamment en ce qui concerne la dimension de genre.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Poursuite du développement du BICC (service de la DG B&E qui étudie les liens entre différentes bases de données RH). La dimension du genre y est également un paramètre. Développement du moteur salarial SAP de la composante BI et du recrutement de la composante BI, en tenant compte de la dimension de genre. Les premiers pas vers un tableau de bord sont en cours, avec des indicateurs qui tiennent compte de la dimension de genre.

7. L'analyse des mécanismes de rémunération alternatifs

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?*
Étude

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Une étude sur la rémunération des fonctionnaires fédéraux, comprenant une comparaison avec les secteurs privé et public, est réalisée tous les deux ans. En fonction des résultats, des propositions politiques peuvent alors être formulées. La possibilité d'instaurer des salaires flexibles au sein du gouvernement fédéral est à l'étude et ne sera pas mise en œuvre avant 2023 au plus tôt. Une étude de faisabilité à ce sujet sera réalisée au cours de la période allant de décembre 2022 à mars 2023 avec le soutien d'un partenaire externe possédant l'expertise nécessaire en la matière (SD Worx).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Lors de l'élaboration du plan de rémunération flexible, il sera également tenu compte d'un équilibre suffisant en termes de durabilité, de diversité et de genre lors de la détermination des options de choix. La prochaine étude sur les rémunérations examinera s'il est possible de procéder à une analyse supplémentaire concernant le genre. À l'heure actuelle, il n'est pas encore possible de faire une distinction entre les genres dans les données, tant en ce qui concerne les données du marché que les données propres. Cet aspect sera également important dans le cadre des travaux relatifs à la loi sur l'écart salarial de la Secrétaire d'État à l'égalité des chances.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'attractivité des carrières fédérales impacte à la fois les hommes et les femmes en termes d'attraction et de rétention des talents. Cette dimension de genre est prise en compte dans la réflexion.

8. L'ancrage du télétravail.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?*

L'**arrêté royal du 2 décembre 2021 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937** a été publié au Moniteur belge du lundi 3 janvier 2022. Ce faisant, les principes de déconnexion et d'utilisation des moyens de communication digitaux sont ancrés dans la

réglementation. Parallèlement, la **circulaire n° 702 du 20 décembre 2021 a été publiée**. Elle **donne des précisions sur** cette nouvelle réglementation et contient **une feuille de route** pour la concertation sur la déconnexion. Le « droit à la déconnexion » doit être considéré comme un point de travail permanent pour les services.

Le 10 avril 2022, l'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 22 novembre 2006 relatif au télétravail et au travail en bureau satellite dans la fonction publique fédérale administrative a été publié pour simplifier le cadre global du télétravail dans la fonction publique fédérale administrative.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2021-2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Concertations régulières au sein des organisations publiques fédérales afin de contrôler l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En adoptant également, avec ces modifications réglementaires, un AR qui garantit le droit à la déconnexion et la garantie qu'un·e membre du personnel ne doit subir aucun désavantage s'il/elle ne répond pas aux appels et aux messages. Ces actions favorisent une égalité structurelle entre les femmes et les hommes.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La part du télétravail dans le temps de travail complet reste plafonnée à 3/5 de l'aménagement du temps de travail du membre du personnel, en raison de l'inquiétude suscitée par les pièges/défis et les nouvelles méthodes de travail concernant le stress au travail, l'isolement social, la perte de concentration et l'équilibre entre travail et vie privée. Ces actions favorisent une égalité structurelle entre les femmes et les hommes.

9. Les activités relatives au stress, au burn-out, aux absences de longue durée et à la réintégration.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?*

Pour le volet réintégration après absence de longue durée :

Arrêté royal du 11 septembre 2022 modifiant le code du bien-être au travail concernant le trajet de réintégration pour les travailleurs en incapacité de travail.
Outil pour la politique de réintégration (outil interactif).
COP (*community of practice*) Réintégration après absence de longue durée.

Pour le volet du coaching en stress & burn-out :
En 2022, le réseau Lumen continue à offrir du coaching stress & burn-out aux fonctionnaires fédéraux. Dans ce cadre, ce sont des coaches fédéraux internes formés au stress et burn-out qui prennent les demandes en charge. Ces coaches sont formés, supervisés et accompagnés par le SPF BOSA, pour garantir la qualité de l'approche. Grâce au coaching, la DG R&O du SPF BOSA tient à contribuer au développement de compétences, à la résilience et au bien-être au travail des personnes accompagnées, quel

que soit le genre des coaches ou des personnes accompagnées. L'inclusivité est donc un élément central. Actuellement, le réseau fédéral de coaches internes (LUMEN) compte 155 fonctionnaires fédéraux, dont 129 femmes et 26 hommes. Parmi ces personnes, 43 sont formées au coaching stress & burn-out : 39 femmes et 4 hommes (cf. Programme 2021).

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Pour le volet réintégration après absence de longue durée :
Politique menée en continu. L'outil « Politique de réintégration » a été finalisé et diffusé lors de la COP réintégration.
En 2022, la COP réintégration continue à offrir aux fonctionnaires fédéraux des moments de sensibilisation ou information. Dans ce cadre, des intervenant·es spécialisé·es sont invité·es. L'outil et divers articles ou livres sont disponibles via le campus du SPF BOSA.
Il s'agit d'un service continu.
L'inclusion est un élément central, l'offre est ouverte à tout le monde.

Pour le volet du coaching en stress & burn-out :
Depuis 2021, le coaching en stress & burn-out est proposé à tous les fonctionnaires fédéraux.
Il s'agit d'un service continu.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pour le volet réintégration après absence de longue durée :
La COP est accessible à tous les fonctionnaires fédéraux quel que soit leur genre. L'inclusivité est un élément central.
L'outil « Politique de réintégration » est illustré de telle sorte qu'il respecte l'inclusivité et est accessible à tous les fonctionnaires fédéraux.

Pour le volet du coaching en stress & burn-out :
L'offre en coaching est accessible à tous et toutes, quel que soit le genre. L'inclusivité est donc un élément central.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La diversité de genre dans le choix des intervenant·es pour les COP réintégration après absence de longue durée est respectée.

Pour le volet du coaching en stress & burn-out :
En 2022, 43 coaches stress & burn-out ont pris en charge 80 demandes d'accompagnement : 68 femmes et 12 hommes.

Nous accordons une attention accrue à la captation de la proportion d'hommes et de femmes impliqués dans cette matière.

10. L'investissement dans une meilleure communication interne et externe.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?*

1. Élaboration du guide de style du SPF BOSA.

2. Transfert de la gestion des canaux de communication externes du SPF BOSA au service central de communication.
3. Optimisation de la communication aux fonctionnaires fédéraux.
4. Guide pour une écriture respectueuse du genre.
5. Approche *Lean Event Management*.
6. Mise à disposition d'outils autour de la communication aux communicateurs fédéraux.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

1. En cours (lancement de la campagne « travaillerpour.be »).
2. 2022.
3. Q2 2022.
4. Juin 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

1. Le guide de style tient compte de la dimension de genre (dans le choix des messages et des mots, le choix des illustrations, le choix des couleurs, etc.).
2. Intégration de la dimension de genre dans la communication aux fonctionnaires fédéraux, tant au niveau du contenu que des images sur les canaux de communication destinés aux fonctionnaires, site BOSA, bulletin d'information « Travailler dans l'administration fédérale », réseaux sociaux.
3. À faire : l'élaboration de lignes directrices pour un événement respectueux du genre (choix des intervenant·es et des expert·es, heure de l'événement, contenu diversifié, etc.) peut s'inscrire dans l'approche *Lean Event Management*.
4. Publication d'un guide pour une écriture respectueuse du genre par le Réseau Fédéral Diversité, publication et valorisation par BOSA.
5. La création d'un guide pratique pour les communicateurs fédéraux sur la communication inclusive (= collectionCOMM) est en cours. Projet de COMMnet Kern, tiré par le SPF Chancellerie du Premier ministre.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La dimension de genre est un élément central du contenu et des images des canaux de communication destinés aux fonctionnaires. Le matériel visuel utilisé représente donc une diversité visible, notamment en matière de genre (représentation de groupes quand c'est possible, avec généralement des femmes et des hommes au travail).

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi Gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*
/

Madame Petra De Sutter,
Vice-Première ministre et ministre des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La réduction de la fracture numérique et l'engagement à former aux compétences numériques.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?*

- Réforme des tarifs sociaux : réforme des tarifs sociaux afin de permettre à un public plus large en position de vulnérabilité d'accéder à Internet.
- Soutien aux projets d'opérateurs télécom qui œuvrent à l'inclusion numérique.
- Actions relatives à l'inclusion numérique : finalisation au Q1 2022.
- Mise en place de projets pilotes avec des bureaux de poste « digihubs » où des personnes ayant peu de compétences numériques peuvent se rendre.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

- Réforme des tarifs sociaux : 2022 – 2024 : projet de loi approuvé au Conseil des ministres le 28 octobre, actuellement au niveau de l'APD, du CE et du Parlement.
- Soutien aux projets via des subventions télécom : 2022.
- Campagne « Women in Digital » : lancement du site Web et de la campagne au Q1 2022. Lancement d'autres campagnes entre 2022-2024. Au Q3 2022, des subventions ont aussi été attribuées à des projets spécifiques relatifs à la campagne « WiD ».
- Actions relatives à l'inclusion numérique : finalisation de l'étude relative à la stratégie en matière de transition numérique décembre 2022 + nouveaux projets en 2023-2024.
- Digihubs : dans les 2,5 prochaines années dans au moins 10 % des bureaux de poste.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Focus sur les personnes les plus vulnérables de la société.

Action spécifique dans ce cadre : mise en œuvre du Plan interfédéral et intersectoriel « Women in Digital ». Campagne, informations et sensibilisation relatives à ce plan. Organisation annuelle d'une journée « Girls and Women in ICT ». Lancement d'un site Web présentant l'état d'avancement du plan (indicateurs) ainsi que des informations à son sujet. Au Q3, des subventions ont aussi été attribués à des projets spécifiques relatifs à la campagne « WiD ».

Comme susmentionné, finalisation de diverses actions relatives à la campagne « Women in digital » et à l'inclusion numérique en 2022.

Projets d'opérateurs télécom : pour un montant de 6 millions d'euros, des subventions sont données à des projets d'opérateurs télécom qui contribuent à réduire la fracture numérique. Ces projets seront déployés en 2022.

Mise en place de projets pilotes avec des bureaux de poste « digihubs »
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* */*

2. Le développement et la réglementation de l'intelligence artificielle.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?* - Plan National de convergence pour le développement de l'intelligence artificielle. - Charte IA et algorithmes dignes de confiance au sein de l'administration fédérale.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* - Plan National de convergence pour le développement de l'intelligence artificielle : approbation du Conseil des ministres du 28 octobre 2022. - Charte IA et algorithmes dignes de confiance au sein de l'administration fédérale : 2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* D'un point de vue éthique, le plan IA et la charte IA constituent une étape extrêmement importante pour une utilisation responsable et centrée sur l'humain de l'intelligence artificielle. La transparence des algorithmes permet par exemple d'éviter que l'utilisation des données ne conduise à une discrimination fondée sur le genre.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* */*

3. Inclure les dimensions de diversité et d'inclusion (y compris la dimension du genre) dans la Charte de responsabilité sociétale (CSR) de bpost.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?* Charte.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* En cours depuis janvier 2022.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* L'engagement ci-dessous a été inséré dans la Charte : *« bpost s'engage à renforcer ses efforts pour promouvoir la diversité et l'inclusion*

(notamment l'intégration sur le lieu de travail, la prévention des discriminations et la dimension du genre) - en interne comme au sein de la société belge, dans toutes ses dimensions.
Il s'agit notamment de dimensions de genre, d'origine socio-culturelle, d'orientation sexuelle, de handicap, d'âge, d'éducation, de statut parental et familial, de compétences et d'aptitudes, de statut socio-économique, de façons de travailler et de se comporter.
bpost renforcera ses initiatives pour promouvoir un environnement inclusif dans lequel chacun se sent soutenu et entendu, et dans lequel il n'y a pas de place pour la discrimination, la violence, l'intimidation ou les préjugés sous toutes leurs formes.
À court terme, ceci se traduira notamment par : (1) la définition d'une nouvelle ambition et d'un engagement « Diversity & Inclusion » du Comité de Direction à destination de l'ensemble des dirigeants et collaborateurs, (2) le déploiement d'un programme intégré (sensibilisation, formation, communication, plans d'action locaux...) d'« inclusive culture and leadership » à destination des dirigeants, (3) le déploiement d'un « gender equity plan », (4) le déploiement d'un plan d'action pour l'intégration inclusive des personnes LGBTQI+, (5) le développement d'un plan d'intégration positive pour les personnes handicapées intégré dans le plan d'action fédéral, (6) le renforcement des efforts de lutte contre le racisme, le sexisme et la discrimination (sensibilisation et communication sur les comportements et les états d'esprit ; renforcement de l'effectivité des procédures d'assistance et de recours en place), (7) l'intégration généralisée de critère de « diversité et inclusion » dans les procédures de choix de fournisseurs. »

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Les engagements ci-dessus ont débuté.
- On dispose d'une nouvelle politique de diversité.
- Une campagne interne a été menée auprès de 27.000 travailleurs belges sous la devise « 100 % respect ».

En novembre 2022, un événement a été organisé à Bozar sous l'intitulé « XandY », où plusieurs collaboratrices ont partagé leurs expériences lors d'une session d'inspiration (exemple :https://www.linkedin.com/posts/bpost_wearebpostgroup-activity-6998301038730477568-Vtkw?utm_source=share&utm_medium=member_desktop).

4. Mettre en place les actions nécessaires à l'intégration de la dimension de genre dans les activités de Proximus.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?*
...

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*
...

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?*
...

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?*
...

5. Faciliter l'échange de bonnes pratiques entre toutes les entreprises publiques dans ce domaine.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, etc.) ?* Convention de coopération et charte.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Dans le courant de 2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?* En décembre, les responsables de 5 entreprises publiques se sont réunis une première fois pour examiner des synergies potentielles en matière de responsabilité sociétale et durable des entreprises. L'inclusion et l'égalité des genres en constituent un des aspects. En 2023, une charte sera signée avec ces 5 entreprises publiques, les engageant à jouer un rôle exemplaire en termes de responsabilité sociétale des entreprises
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?* */*

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi Gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?* */*

Monsieur Vincent Van Quickenborne,
Ministre de la Justice

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La mise en œuvre, ainsi que l'évaluation et l'actualisation des masterplans pour les prisons et pour une détention conforme aux conceptions actuelles.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Le asterplan « Détention humaine » est un plan d'action visant, d'une part, à créer des capacités supplémentaires et, d'autre part, à moderniser et à adapter les capacités actuelles, afin de pouvoir mettre en œuvre une vision moderne de la détention dans ces établissements également.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Le premier masterplan date de 2008. Il a été actualisé à plusieurs reprises et de nouveaux projets ont été ajoutés. Les masterplans sont à différents stades de mise en œuvre.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* À l'exception de certaines fonctionnalités spécifiques aux prisons pour femmes, les spécifications des bâtiments sont les mêmes pour les femmes et les hommes. Cela étant, plusieurs types de régime sont prévus tant pour les hommes que pour les femmes. Ainsi, il y a quelques années, la première prison en régime ouvert pour les femmes a ouvert ses portes à Hoogstraten, et une prison en régime ouvert pour les femmes est également prévue à Haren. Dans le cadre du déploiement des maisons de détention, après l'ouverture d'une maison de détention pour les hommes, une maison de détention spécifiquement pour les femmes sera également ouverte.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Bien que l'infrastructure soit comparable, grâce à des programmes de jour et à l'aménagement de certaines activités l'on répond aux spécificités du groupe cible.

2. Les soins modernes aux interné-e-s et la vision des soins et la protection de la société.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Un groupe de travail auquel seront rattachés les travaux législatifs si nécessaire.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le projet n'a pas encore été lancé. Une première consultation informelle en vue de composer le groupe de travail a déjà eu lieu. Le groupe de travail sera équilibré en termes de langue et de genre. Il sera composé de psychiatres, de juges et d'autres acteurs du terrain.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le projet n'a pas encore été lancé.

3. La modernisation du droit de filiation à la lumière des nouvelles formes de vie commune.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Projet de loi.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le projet n'a pas encore été lancé. La réforme sera confiée, en septembre 2022, à un groupe de travail chargé de prendre en compte la dimension de genre.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le projet n'a pas encore été lancé.

4. L'accès à la justice pour toutes.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Etude.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le projet n'a pas encore été lancé. L'administration se chargera de manière structurelle de la dimension de genre dans cette étude.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le projet n'a pas encore été lancé.

5. L'approche humaine pour les détenu-e-s et les interné-e-s.
Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ? Etude.
Quand cette politique sera-t-elle adoptée/menée ? Plan pluriannuel (2022-2024).
Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ? Les groupes de travail préparant la réforme des soins de santé pénitentiaires ont notamment pour mission d'en tenir compte dans son élaboration. Dans le cadre de la CIM Santé publique organisée en février 22, les principes du texte de vision « réforme des soins de santé pénitentiaires » ont été approuvés. Entre-temps, 5 groupes de travail préparent l'opérationnalisation de la réforme pour les prisons de Haren, Termonde, Ypres, les maisons de détention et les prisons.
Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ? Prise en compte des questions liées au genre.

6. La réforme du droit pénal, du droit de la procédure pénale et le droit de l'application des peines.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Projet de loi.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Dans l'intervalle, l'analyse d'impact de la réglementation (AIR/RIA) a été adaptée.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Nous avons cherché une personne de contact au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Marijke Weewauters) afin que la dimension de genre soit prise en compte dans l'analyse d'impact de la réglementation.

7. La politique de sécurité, dont le nouveau Plan National de Sécurité et la note stratégique sur le terrorisme, l'extrémisme et la radicalisation.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Document d'orientation politique tel que prévu dans l'Accord de coopération 2014 et la loi sur la police intégrée
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Plan quadriennal.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le Plan national de Sécurité (PNS), dans le cadre duquel il sera tenu compte de la dimension de genre, actuellement encore en phase d'élaboration.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Il est encore trop tôt pour présenter des résultats.

8. La lutte contre la traite des êtres humains et le trafic des êtres humains.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* • Campagnes de sensibilisation. • Campagne « Cœur Bleu » des Nations Unies le 30 juillet 2022 avec diverses initiatives au niveau fédéral et dans les grandes villes de Belgique. • Révision des circulaires relatives au mécanisme d'orientation des victimes. • Répétition de la campagne « Blind betting » sur l'exploitation sexuelles (dans des gares). • Financement de centres d'accueil pour les victimes de la traite des êtres humains

en 2022 - mis en œuvre et ancrage législatif dans la loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel.
- Finalisation d'une brochure sur l'indemnisation des victimes de la traite des êtres humains + indicateurs financiers pour les bureaux de transfert.
- Financement pour la création d'un point de contact traite des êtres humains

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2021 – 2022. Le calendrier exact figure dans le plan d'action national.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le plan d'action national contient des éléments liés à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. La campagne « Blind Betting » est une campagne de sensibilisation sur l'exploitation sexuelle, un phénomène qui touche principalement les femmes. Dans le cadre de la réforme du droit pénal sexuel, des garanties concernant les risques d'exploitation ont été prises dans un certain nombre de dispositions (publicité).

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les résultats des campagnes de sensibilisation destinées au grand public sont difficiles à mesurer ou les moyens mis à disposition pour les diffuser sont trop limités pour inclure une dimension d'évaluation.

9. La modification de la législation sur l'enregistrement du sexe pour être conforme à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, en collaboration avec la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Réparation de la loi relative aux personnes transgenres

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Premier semestre 2022

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?*

Divers entretiens ont eu lieu avec le cabinet de l'Intérieur et de l'Égalité des chances. Le projet de loi est prêt et les discussions au niveau du gouvernement sont pratiquement finalisées.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre la mise en œuvre de cette politique ?*

La secrétaire d'État à l'égalité des genres et le ministre de la Justice examineront les mesures supplémentaires à prendre en matière d'enregistrement du sexe conformément à l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 99/2019 du 19 juin 2019.

10. La formation de base et la formation continue des magistrats et du personnel judiciaire (en collaboration avec l'Institut de Formation Judiciaire).
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Développement d'un programme de formation pour la formation de base et la formation continue des magistrats.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* L'offre en formation permanente a déjà été mise en œuvre. 2023-2024 : la formation de base des magistrats, entrant dans la magistrature par la deuxième voie d'accès, doit encore être élaborée.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Développement d'une formation « lutte contre la discrimination » pour les magistrats. La formation accessible aux stagiaires judiciaires et aux magistrats sera proposée en février 2023 (déjà complet). Cette formation offre aux participants l'opportunité d'étudier de manière interactive des cas pratiques concernant les phénomènes de discrimination, crimes de haine et messages de haine punissables et ce, sous la conduite de juristes professionnels.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* En 2021, des formations liées à la dimension du genre ont déjà été organisées : ➢ Lutte contre la discrimination (cette formation aborde des sujets tels que la discrimination fondée sur le genre, les crimes haineux et les discours de haine punissables). ➢ La diversité dans le cadre des audiences. ➢ Webinaire : Droits des femmes vs. Egalité des sexes (automne 2022) En 2023, une formation sur la violence sexuelle en ligne sera ajoutée au catalogue de formation. La violence sexuelle en ligne étant un phénomène nouveau, bien souvent elle est encore méconnue des magistrats. Il est important de former les magistrats dans ce domaine afin qu'ils soient armés pour pouvoir lutter contre les abus sexuels en ligne.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?* */*

Madame Karine Lalieux,
Ministre des Pensions

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. L'augmentation des prestations minimales et de la GRAPA.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* L'arrêté royal du 20 décembre 2020, Moniteur belge du 31/12/2020, a publié ces augmentations. Dans le régime de pension des salariés et des indépendants, une augmentation progressive de la pension minimale garantie pour une carrière complète et incomplète est prévue. Une adaptation de la pension minimale des fonctionnaires est également prévue. Ces augmentations seront mises en œuvre le 1er janvier 2021, le 1er janvier 2022, le 1er janvier 2023 et le 1er janvier 2024, de sorte que la pension minimale garantie sera finalement augmentée de 11 % par rapport à 2020, en plus de l'indexation et des adaptations sociales.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* L'augmentation de la pension minimum et l'augmentation des allocations sociales les plus basses ont été décidées en 2020 et sont mises en œuvre chaque année en 21,22,23,24.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Chaque mesure prise en matière de pensions est analysée sous l'angle genre. Les bénéficiaires de l'augmentation de la pension minimum en 2022 : 840.000 pensionnés = 30% des retraités dont 60% sont des femmes. Pour les salariés, il s'agit de 20% des retraités dont 75% sont des femmes. Les indépendants représentent 68,5 % des retraités, dont 40 % sont des femmes. Pour les carrières mixtes, il s'agit de 63% des retraités dont 40% de femmes. Les bénéficiaires des avantages de la Grapa : il y avait 106.500 bénéficiaires de la Grapa en 2020, dont 65 % de femmes.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Vu que les femmes sont majoritaires dans les pensions minimales (grapa ou pension minimum), ces actions participent à la réduction de l'écart de pension entre femmes et hommes.

2. La réforme structurelle du paysage des pensions.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Toutes les formes évoquées.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le gouvernement fédéral est parvenu à un accord sur les mesures suivantes (phase 2 de la réforme pension, ce qui a été décidé le 19/07) :
(1) La réintroduction du bonus de pension.
(2) L'introduction d'une condition d'"emploi effectif" de 5.000 jours sur 14.040 (+/- 1/3) pour le critère strict et de 3.120 (+/- ¼) pour le critère souple.
(3) Une revalorisation du travail à temps partiel pour la proratisation de la pension minimale (pour un maximum de 5 ans jusqu'en 2001).

Une période de transition suffisamment longue doit être prévue.
Une attention particulière doit être mise sur les inégalités entre les hommes et les femmes.
Ne pas pénaliser les personnes qui ont des “accidents de la vie”.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
Analyse genrée de la situation :

À la demande du conseil des ministres restreint, le Centre d'expertise des Pensions (CEP) a examiné l’impact budgétaire de l’accord sur les pensions du 19 juillet 2022 ainsi que ses effets sur les pensions des hommes et des femmes.
Ce rapport a été publié sur le site Web. Vous pouvez le consulter via le lien suivant :
https://www.plan.be/publications/publication-2303-fr-l_accord_sur_les_pensions_de_juillet_2022_chiffrage_des_mesures_rapport_realise_a_la_demande_du_consei

Le travail à temps partiel concerne essentiellement les femmes. Les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail mais principalement dans le travail à temps partiel : 77% du travail à temps partiel est effectué par des femmes. La prise en charge des enfants ou d'autres personnes dépendantes et vulnérables est la principale raison pour laquelle les femmes de 15 ans et plus travaillent à temps partiel (24%). La revalorisation du travail à temps partiel pour la pension minimum participe donc à la réduction du gender gap.

Cet accord sera à nouveau discuté au niveau du gouvernement.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Grâce à la mesure de revalorisation des travailleurs à temps partiel (avec application de la pension minimale), ceux-ci recevront - pendant les cinq années auxquelles la mesure s'applique - une pension supérieure de 25 %. Remarque importante : cette revalorisation concerne les années jusqu'en 2001 pour les pensions minimums des temps partiels (critère souple).

3. La réintroduction du bonus de pension.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d’information, …) ?*

Réintroduction du bonus de pension :
- Lorsque les conditions de la retraite anticipée sont remplies (cf. accord de coalition). Les personnes qui ne remplissent pas les conditions de retraite anticipée à l'âge légal de la retraite pourront également bénéficier du bonus de pension.
- Pour une durée maximale de 3 ans.
- Montant constant par jour de travail supplémentaire : 2 euros brut/jour mais exonéré de l'INAMI et de la contribution de solidarité.
- Il faut travailler effectivement le premier jour où l'on commence à accumuler le bonus de pension.
- 30 jours d'assimilation par année civile, quel que soit le type d'assimilation - le crédit-temps et l'interruption de carrière sont exclus.
- Il s'ajoute à la pension minimale.
- Limitation du bonus au plafond Wijninckx (= pension maximale des fonctionnaires statutaires).

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Décidé par le kern du 19 juillet 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Analyse genrée de la situation :
Une femme sur trois prenant sa retraite aujourd'hui a eu une carrière de moins de 35 ans (salariés et indépendants). On octroie aussi le bonus aux gens qui ont atteint l'âge légal et ça permet aux personnes qui peuvent avoir des carrières plus courtes (car ils sont commencés plus tard ou qui ont des carrières « hachées ») de bénéficier d'un bonus.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Une année d'emploi supplémentaire donne droit à une pension légale mensuelle (brute) supplémentaire de 52€ (2€ par jour). En raison de l'exonération de l'INAMI et de la contribution de solidarité, ce montant est dans la plupart des cas net. Travailler trois ans de plus avec le droit à la prime de pension donne droit à de 156€ (2€ par jour) de pension légale supplémentaire par mois.

4. L'analyse et la réforme des pensions complémentaires (deuxième pilier).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Conformément à l'accord de gouvernement les partenaires sociaux seront invités à envisager une pension complémentaire pour tous les employés d'au moins 3% du salaire brut. Pour la fin de l'année 2022, les partenaires sociaux doivent rendre un rapport sur le "paquet B" dont la généralisation du 2e pilier. Une lettre de saisine leur a été envoyée en juin 2022.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Une étude a été publiée et mise à disposition des partenaires sociaux (cf. dernière question)

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette*

politique ?

Analyse genrée de la situation :
Les femmes sont bien moins nombreuses que les hommes à bénéficier de pensions complémentaires. Une généralisation de l'accès au second pilier permettra de rétablir ce déséquilibre.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Sigedis a publié son étude :
https://sigedis.be/fr/news/la-derniere-etude-de-pensionstat-sur-lobjectif-de-cotisation-de-3-fixe-par-laccord-de
Nous attendons le fruit de la concertation sociale.

5. L'étude du principe du *splitting* ou partage de la pension.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Les auteurs de l'étude, Bea Cantillon, Ria Janvier et Françoise Masai, ont jeté un regard neuf sur la dimension familiale des pensions légales. Elles l'ont déjà fait une première fois en 2014, en tant que membres de la Commission de réforme des retraites 2020 - 2040.

L'étude actualisée montre que l'écart entre les pensions des hommes et des femmes se réduit progressivement d'année en année, mais qu'une véritable égalité n'est pas en vue à moyen terme compte tenu des différences qui subsistent sur le marché du travail. L'écart entre les sexes est limité par des mécanismes de protection, tels que la prise en compte de la dimension familiale et de la solidarité.

La dimension familiale nécessite une modernisation compte tenu des évolutions économiques, démographiques et sociologiques de notre société. Il faut toutefois veiller à ce que les femmes ne se retrouvent pas dans la pauvreté ou ne voient pas leur niveau de vie s'effondrer lorsqu'elles atteignent l'âge de la retraite.

Dans les premiers mois de 2023, les partenaires sociaux doivent formuler un avis sur le "paquet B", dont la dimension familiale des pensions.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Les partenaires sociaux vont pouvoir en tirer les enseignements pour faire des propositions au gouvernement.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pour chaque mesure pension un test genre est réalisé.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

En cours.

6. L'assouplissement de l'accès à la pension minimum.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Une pension minimale pour les accueillantes d'enfants et les conjoints aidants.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* L'entrée en vigueur de la loi pour les conjoints-aidants et de celle pour les gardiennes d'enfants est prévue en 2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* L'accès à la pension minimum est facilité pour des statuts spécifiques comme le conjoint-aidant ou les gardiennes d'enfants. Ces statuts spécifiques ont été introduits début 2003 ce qui rend impossible la condition d'accès à 2/3 pour la pension minimum. La nouvelle proposition de loi corrige le dispositif pour faciliter l'accès à la pension minimale garantie. Les années civiles prestées en tant qu'accueillante d'enfants à partir de 2003 seront augmentées avec un coefficient à déterminer en fonction de l'âge de la personne et la date du début de sa pension. Une solution similaire a été trouvée pour les conjoints aidants.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Cette nouvelle mesure permettant d'accéder à la pension minimale pourrait compter un total de 17.326 bénéficiaires pour les conjoints aidants (dont une majorité de femmes) et de 6.000 gardiennes d'enfants. Il s'agit d'une avancée pour leur statut social car, auparavant, toute une série de conjoints aidants et gardiennes d'enfants n'avaient pas de droits à la pension.

7. La poursuite du développement de My pension comme outil de sensibilisation pour conscientiser les citoyen·ne·s sur l'impact des choix de vie sur la pension.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Campagne d'information, investissement.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Il y aura plusieurs moments qui seront prévus lors du déploiement de mypension.be, certains ont déjà démarré en 2021 et d'autres se poursuivront en 2022 jusqu'en 2024.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* • En mai 2022, le module de simulation de mypension.be a été élargi pour inclure le scénario "débuter comme indépendant à titre principal" - une autre opportunité pour les citoyens de déterminer l'impact des choix de vie et de carrière sur leur

pension.
mypension.be : nouvelles possibilités pour simuler l'impact de vos changements de carrière sur votre pension (communiqué de presse – 27 août 2021) (fgov.be)

- User centric design et sensibilisation autour de mypension.be

  - Améliorer la compréhension et la lisibilité en présentant une information complexe de manière lisible. Nous utiliserons la méthode des panels test.
  - Sensibilisation autour de mypension.be comme outil permettant de mieux percevoir les impacts futurs de la combinaison entre vie privée et vie professionnelle sur la pension.

  En 2022, nous mènerons une enquête auprès des utilisateurs pour identifier les besoins des utilisateurs de mypension.be et des visiteurs du site web du Service des pensions. Sur cette base, la page d'accueil et plus généralement la communication sur mypension.be seront améliorées et adaptées aux besoins des différents groupes cibles d'ici 2024.

- Aperçu intégré des différents piliers de pensions :
  Avant la fin de la législature, le citoyen aura en un regard, un aperçu sur sa pension légale et sa pension complémentaire et ceci de manière compréhensible. De la sorte, le citoyen aura un aperçu clair de sa situation financière en fin de carrière.
  On évitera également que les citoyens soient confrontés à des « surprises » fiscales (impact du financement du second pilier sur le premier).
  Le citoyen aura un aperçu complet sur le type de pension qui pourra être pris.

  En 2022, l'accent sera mis sur l'opérationnalisation du nouveau cadre législatif concernant la communication des pensions complémentaires. C'est Sigedis, en tant que gestionnaire de DB2P - Databank pensions complémentaires, qui est à la tête du projet. L'objectif final est de renouveler les pages détaillées "ma pension complémentaire" sur mypension.be d'ici 2024.

- Initiatives européennes : le suivi d'initiative européenne comme *Single Digital Gateway* (SDG), *Electronic Exchange of social Security Information* (EESSI) et *European Tracking Service on Pensions* permettent un développement et une intégration de flux de données internationale en matière de pension. C'est important pour fournir un meilleur service aux citoyens en digitalisant les procédures administratives, en générant un meilleur échange d'informations avec les pays européens et en intégrant les pensions étrangères dans mypension.be.

  Les procédures SDG dans le domaine des pensions sont "demander des informations sur votre pension" et "demander votre pension". D'ici 2023, les services de pension veulent intégrer l'application de pension (actuellement une application distincte) dans mypension.be et rendre ainsi les demandes de pension plus faciles et plus accessibles. Les exigences des SDG seront également respectées.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Ces développements cibleront des groupes spécifiques comme les femmes. Une enquête de pensioplus a montré qu'elles ont moins confiance que les hommes et qu'elles ont plus de difficultés à estimer les montants de leurs pensions légales et complémentaires. En rendant plus d'information accessible sur mypension.be de telle sorte à ce qu'elle colle aux besoins de certains groupes cibles (user centric design).

8. L'établissement d'un site ou d'un point de contact spécifique pour les allocations de transition et l'analyse des bénéficiaires de ces allocations.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* La correspondance a été adaptée. Nous avons fait une campagne sur la pension de survie/allocation de transition. L'objectif est de faire comprendre les règles de base au moyen d'une vidéo éducative que nous distribuerons notamment via les médias sociaux, mais aussi via une URL spécifique. www.wijzijnervoorjou.be La campagne était lancée en novembre. L'objectif de la campagne est de sensibiliser les hommes et les femmes à l'existence de l'allocation de transition, car les chiffres montrent que proportionnellement (trop) peu d'hommes bénéficient de l'allocation de transition - ce qui peut indiquer un non-recours.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Fait.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* */*
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Aider les femmes et les hommes à avoir plus rapidement l'information utile relative aux allocations de transition pour les informer correctement.

9. Mettre en lumière la dimension de genre sur le site *Pension stat*.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Des statistiques objectives seront fournies sur pensionstat.be.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* La plateforme a été lancée en 2021, les suites sont prévues pour 2022 et 2024.
*Quelles **actions** ont été menées dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?* Dans le cadre de l'année de travail genre et pensions 2022, nous avons demandé au Bureau fédéral du Plan, au FPD, à l'ONSS et à SIGEDIS d'effectuer un suivi des droits dérivés. Des chiffres sur les droits dérivés sont nécessaires pour discuter de manière significative de la modernisation de la dimension familiale.

- Données sur les pensions
  - Droits propres
  - Les droits dérivés par rapport à leurs propres droits
- Données sur les carrières
  - Dans quel secteur ils sont actifs
  - Dans quel statut travaillent-ils ?

Présentation d'informations de base sur les différences entre les hommes et les femmes en matière de retraites : un certain nombre de chiffres sont présentés sur le site web "par défaut" et sont décrits de manière simple.

Mettre des informations détaillées à la disposition des demandeurs de valeur ajoutée (universités, administrations, cellules politiques, ...) qui peuvent rédiger leur propre texte sur la base de ces informations. Le Bureau du plan rédigera un document sur les droits dérivés sur la base des informations détaillées. Ce document peut être placé sur PensionStat.be.

Le contenu des "pages web" suivantes a déjà été préparé :
- L'écart de pension entre les retraités.
- L'écart de pension entre les retraités par type de pension : pension de retraite, de survie ou de divorce.
- L'écart de pension entre les retraités par régime : pension de salarié, d'indépendant ou de fonctionnaire.
- L'écart de pension des retraités par section transversale de caractéristiques (actuellement par combinaison du type de pension et du régime).

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?*

Une meilleure visibilité et suivi du gender pension gap.

10. Organiser une journée d'étude en suivi de « mind the gap in pensions » en collaboration avec l'IEFH.

Sous quelle forme cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, ...) ?

Lancement d'une année « Genre et Pension » avec une première matinée d'études sur la dimension familiale dans les pensions légales. A la veille de la Journée internationale des droits des femmes, la ministre des Pensions Karine Lalieux et le ministre des Indépendants David Clarinval ont lancé une année consacrée à la thématique « Genre et Pension ». Une première matinée d'études a été consacrée à la dimension familiale dans les pensions légales.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le 7 mars 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?*

Evènement Kick-off en mars 22 avec présentation de l'analyse de genre et présentation des résultats du projet MIGAPE (voir http://www.migape.eu/) auquel le Bureau du plan a collaboré.
Plus d'infos : https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-

sociale/genre-et-pension-matinee-detude-7-mars
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?* Une étude actualisée de la dimension familiale en matière de pensions aussi bien que des analyses comparatives internationales en vue de mettre à disposition des partenaires sociaux des outils pour leur travail attendu pour la fin de cette année.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?* */*

Madame Karine Lalieux,
Ministre de l'Intégration sociale, chargée de la Lutte contre la pauvreté

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Le baromètre de l'intégration sociale (ventilation systématique par genre des données relatives aux personnes).
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Publication sur le site du baromètre de l'intégration sociale (https://stat.mi-is.be) de données statistiques en accès libre et interactif, sous forme de dashboards graphiques interactifs ou de téléchargements (et visualisation) de données « à la carte ».
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* L'enrichissement du contenu du site du baromètre de l'intégration sociale est un processus continu, en cours depuis 2018 et sans date de fin déterminée.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Une attention est portée, lors de la publication de nouvelles représentations graphiques, à la dimension de genre. Celle-ci est systématiquement incluse lorsque la ventilation par genre de l'indicateur représenté est informative et pertinente d'un point de vue statistique. Les données que l'utilisateur du site peut visualiser et télécharger « à la carte » sont systématiquement disponibles avec un détail par genre.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Les données disponibles au téléchargement permettent de ventiler par genre l'ensemble des indicateurs et mesures.

2. Le 4e plan fédéral de lutte contre la pauvreté.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Le plan est publié sur le site web de POD MI (www.mi-is.be) depuis décembre 2022. Sa mise en œuvre est déterminée par les différentes actions (plus de 140) incluses dans le plan : des campagnes de sensibilisation aux études, des arrêtés royaux aux projets de loi.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Le 4e plan a été approuvé au Conseil des ministres le 16.7.2022 et couvre la durée de la législature actuelle (2024). Le plan est composé de 140 mesures ayant chacune leur

timing, relevant des différentes compétences des membres du gouvernement. Une série de mesures ont déjà été prises, d'autre sont en cours.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La décision prise par le Conseil des Ministres le 16 juillet mentionne notamment l'axe suivant dans l'élaboration du plan : « La prise en compte de la question de genre dans les politiques de lutte contre la pauvreté pour proposer une réponse renforcée aux situations de pauvreté vécues par les femmes ».

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Dans chaque fiche-action, l'impact relatif au genre doit être complété. Dès la phase de construction, cette dimension fait donc l'objet d'une prise en compte spécifique. Et le plan lui-même dans sa version définitive devra intégrer cette dimension de genre.

3. La lutte contre le surendettement.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Introduction d'un livre n° XIX dans le Code de droit économique pour lutter contre le surendettement, avec comme ambitions, l'interdiction des frais de recouvrement excessifs et une première mise en demeure gratuite. La loi relative au recouvrement amiable des dettes du consommateur est également actualisée, entre autres en soumettant au contrôle de l'Inspection économique tous les acteurs qui font du recouvrement amiable, donc également par exemple les avocats et les huissiers.
Dans une phase à venir de ce projet, une modernisation de la législation concernant le règlement collectif de dettes devrait avoir lieu.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Projet de loi validé en inter-cabinets au 3ème trimestre 2022.
2023 : projet de loi de réforme du règlement collectif de dette (Dermagne – Van Quickenborne).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Politique non encore mise en place.
Dans une optique de GM, l'objectif est de connaître les éventuelles différences qui existent entre hommes et femmes en matière de surendettement ; sur cette base d'évaluer l'impact du projet de réglementation sur la situation des femmes et des hommes) et in fine d'établir une réglementation qui lutte efficacement tant contre le surendettement des femmes que contre celui des hommes.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Politique non encore mise en place.

4. La lutte contre la reproduction intergénérationnelle de la pauvreté (pauvreté infantile).
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Dans le cadre des objectifs de la Garantie européenne pour l'enfance, un nouveau projet ciblé de lutte contre la pauvreté infantile a été lancé en 2022 au sein de 10 CPAS, les plus concernés par la pauvreté des familles (RIS catégorie 3) pour un budget de 1.200.000 euros. Un budget de 1.000.000 euros est débloqué pour soutenir 16 projets en 2023. Dans le cadre de la Garantie européenne pour l'enfance, un plan d'action national 2022-2030 a été rédigé et soumis début mai 2022 à la Commission Européenne. Sa coordination est assurée par le SPP IS, en étroite collaboration avec les entités fédérées (SPOC désignés par entités). Dans le cadre du 4ème plan fédéral de lutte contre la pauvreté et les inégalités, la lutte contre la pauvreté des enfants est un objectif transversal.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* • Le projet ciblé avec 10 CPAS s'est déroulé de décembre 2021 à décembre 2022 et était renouvelable pour 1 an. Il a été prolongé pour 8 des 10 CPAS et 8 nouveaux CPAS ont commencé un projet d'un an en 2023. • Le plan d'action national a été soumis à la Commission européenne début mai 2022 (et publié sur le site du SPP) – le processus du suivi sera validé lors d'une CIM Pauvreté (2023). • Le plan de lutte contre la pauvreté a été publié sur le site web du POD au début du mois de décembre 2022.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* • L'accent est mis sur l'aspect genré de la pauvreté dans les projets. Une attention particulière est accordée aux familles en situation de monoparentalité (majorité de mères). • Le plan d'action national de la Garantie européenne pour l'enfance et le plan pauvreté accorderont l'attention nécessaire à la dimension de genre.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Ces projets sont encore en cours, il est trop tôt pour parler de résultats. Citons néanmoins quelques exemples de projets en cours dans les CPAS avec un volet genre fort. Le projet du CPAS de Anderlecht qui vise à instaurer un accompagnement individuel avec des enfants de 6-10 ans et leurs familles. Pour répondre aux besoins des familles sélectionnées pour le projet, le CPAS d'Anderlecht a établi un partenariat avec l'ASBL Maman Solo qui a pu leur proposer plusieurs candidatures de familles précarisées répondant aux critères préalablement établis, et instaurer des suivis de ces mamans. Le projet du CPAS de Charleroi vise quant à lui à mettre en place des accompagnements de familles précarisées par des bénévoles (appelés coéquipiers). L'expertise de terrain de ce CPAS a permis d'identifier un isolement important dans le public de certaines familles, particulièrement chez les jeunes filles mineures enceintes. Un an après le début de la mise en place du projet, il a pu être constaté que les parents accompagnés sont exclusivement des mamans seules.

Le CPAS de Liège, pour sa part, a proposé un projet de sensibilisation active des différentes antennes du CPAS, des antennes de l'ONE et des crèches communales, ainsi qu'un soutien financier pour les frais de crèches et les repas scolaires. Le projet vise les parents et tuteurs légaux d'enfants de 0-12 ans, avec un focus particulier sur les familles monoparentales. Après un an de suivi, il ressort que la majorité des familles touchées et dès lors aidées sont composées de mamans élevant seules des enfants en bas âge.

Le projet du CPAS de Sint-Niklaas, qui propose un accompagnement intensif de familles, vise en partie les jeunes femmes enceintes, avec ou sans enfants.

Le 8 nouveaux projets sont en cours de lancement en ce mois de janvier 2023.

5. Le soutien aux familles monoparentales (une attention sera portée à la précarité énergétique – baromètre fondation Roi Baudoin).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Lancé en 2016 sous forme de projet pilote, le projet MIRIAM est renforcé et augmenté grâce à un budget annuel de 4,5 millions euros. Ce projet vise à offrir à des mères de famille monoparentale bénéficiaires du RIS un accompagnement ciblé sur an au sein des CPAS réalisé par un case manager formé à la problématique. Précédemment, 6 CPAS étaient soutenus et 90 femmes suivies sur un budget de 435.000 euros. Un appel à projet a été lancé en 2022 à destination des petits et grands CPAS. Une nouvelle plateforme été mise sur pied. Objectif : 1000 femmes touchées par an. L'appel a permis de sélectionner 33 CPAS et 2 consortiums de cpas.
Les projets sélectionnés, ainsi que les organisations responsables pour l'accompagnement des case managers et le volet scientifique, seront subventionnés par un arrêté ministériel.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Lancement de l'appel à projet au premier trimestre 2022 (mars à mai).
Lancement du projet dans les CPAS en septembre 2022 jusqu'à juin 2023.
Possibilité pour les cpas de poursuivre 1,2 ou 3 ans.
Le projet est bien lancé dans les CPAS.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
Ce projet est destiné aux femmes et à leur empowerment (80% des familles monoparentales ont une femme à leur tête).

- Accompagnements individuels des mères, entre autres sur des questions sensibles au genre (violence intrafamiliale, créances alimentaires, ...).
- Accompagnements collectifs des mères, y compris sur des questions sensibles au genre (violence domestique, demandes de pension alimentaire, ...).
- Exploration proactive des droits relatifs aux questions susmentionnées et aux services sociaux concernés.
- Des réunions de la plateforme où les travailleurs sociaux sont formés et guidés par des experts dans ces domaines.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Le projet vise à renforcer l'empowerment des femmes participantes.
- Le projet part d'une vision holistique et tente de réaliser des progrès dans les domaines de la vie où la femme elle-même connaît des problèmes urgents et/ou structurels.

Le projet tente d'installer une certaine méthodologie au sein des CPAS participants. Cette méthodologie intègre des accompagnements intensifs en groupe, d'expertise accru sur les familles monoparentales, mais aussi un travail social sensible au genre.

L'évaluation des 3 éditions précédentes de MIRIAM démontre un impact positif sur le parcours de ces femmes, la lutte contre le non-recours, la sociabilisation et l'empowerment. Voir rapports d'évaluation sur le site du SPP IS : https://www.mi-is.be/fr/miriam

6. La lutte contre le sans-abrisme.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Appel à projets visant à augmenter le nombre de trajectoires Housing First en accordant une attention particulière au public féminin.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Entre décembre 2021 et décembre 2023.
La plupart des projets ont démarré entre mars et juin 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les femmes sont sous-représentées dans les recensements propres au sans-abrisme, moins visibles en rue, se cachant davantage ou évitant les structures connues (craintes d'agressions physiques, sexuelles…). Certaines ne font pas appel aux services sociaux de peur de se voir retirer la garde de leur(s) enfant(s). Face à leurs besoins spécifiques et leur vulnérabilité accrue, il est primordial de développer des dispositifs spécifiques aux femmes.
Lancement d'un appel à projets visant à augmenter le nombre de trajectoires Housing First en accordant une attention particulière au public féminin. Et ce afin de leur permettre de sortir de la rue et de commencer à se reconstruire dans un environnement sûr.

Des intervisions spécifiques et certainement un groupe de travail (2023) vont être mis en place par le HF LAB à destination des équipes Housing First, afin de soutenir les équipes dans leur accompagnement en logement des femmes spécifiquement.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

D'après un premier tour d'horizon, on peut déduire que (dans certains des projets étudiés)
- Les candidatures des femmes ont été traitées avec plus d'attention et parfois en priorité.
- L'attention portée à ce sujet a augmenté grâce à cet appel (si nécessaire, des chiffres spécifiques sur le nombre d'augmentation de trajectoires féminines pourront être fourni

d'ici mars 2023).

La mise en logement de femmes sans-abris a, pour celles concernées, mis fin aux mécanismes d'exclusion. En cas de conflit et d'agression, elles sont également plus susceptibles de quitter le logement familial. L'accent mis sur ce public a permis de les accompagner, de leur fournir un espace sûr pour s'épanouir et se sentir mieux.

7. La lutte contre la fracture numérique.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Le SPP IS a mis en place le projet « e-inclusion for Belgium » pour lutter contre la fracture numérique. Ce projet est financé par le fonds européen pour la reprise et la résilience (RRF).
Le projet a commencé par la création d'un fonds fédéral d'incubation dont les ressources sont utilisées pour financer et développer des initiatives durables d'inclusion numérique.
Ces fonds sont mis annuellement à la disposition d'organisations locales (CPAS, associations, ASBL, ONG, EPN, associations de jeunes ou de personnes âgées, partenaires sociaux, etc.) via des appels à projets. Par leurs actions locales, ces organisations sont proches des groupes socialement et numériquement vulnérables et sont les mieux placées pour fournir un accompagnement adapté aux différents publics précarisés.
Les projets sélectionnés doivent apporter des réponses pour améliorer l'inclusion numérique pour les deux dimensions suivantes de la fracture numérique :

1. Éliminer les inégalités en matière de compétences numériques ;
2. Éliminer les inégalités dans l'utilisation des services essentiels.

La troisième dimension de la fracture numérique (accès inégal aux technologies numériques) peut faire partie des projets soumis, mais ne doit pas en constituer le champ d'application principal.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Un premier appel à projet a été lancé à destination des CPAS en mai 2022. Les projets sélectionnés ont commencé leur travail depuis le 15 novembre 2022.
Deux autres appels à projets seront lancés durant le 1er semestre 2023 à destination d'organisations locales.
Le subventionnement européen RRF des projets prendra fin en décembre 2026.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Sous l'impulsion de Digilab, le SPP IS a adhéré à la stratégie européenne « Women in Digital » en octobre 2022 et participe aux différentes réunions du groupe de travail Women in Digital.

Une clause spécifique « genre » a été insérée dans le règlement de l'appel à projets 2022 et une attention particulière a été accordée à l'inclusion numérique des femmes dans la sélection des projets. Les projets sont encouragés à mettre en œuvre des actions s'inspirant de la stratégie européenne "Women in Digital".

Enfin, ce projet étant financé par la Commission européenne, qui accorde une attention particulière à la dimension de genre, Digilab demande à chaque porteur de projets d'indiquer dans son rapport d'activité le nombre de femmes (dans les différents groupes d'âge) ayant bénéficié d'un soutien.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Fin 2022, 40 projets de CPAS ont été sélectionnés sur tout le territoire belge. L'ensemble des projets s'adressent à un public diversifié. Certains projets s'adressent spécifiquement aux femmes (projets « Femmes connectées », « Cyber (wo)man », atelier pour femmes fragilisées ou victimes de violences, etc.).

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*

/

Madame Karine Lalieux,
Ministre chargée des Personnes handicapées

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Le Plan fédéral Handistreaming.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Plan d'action, décision du conseil des ministres.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 2021-2024 (approbation par le conseil des ministres le 16 juillet 2021, rapport aux conseils des ministres en 2022 et 2024).
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Vu qu'il s'agit d'un plan d'action et non d'une mesure isolée, une distinction doit être établie entre le plan lui-même et les mesures prévues dans ce plan. En ce qui concerne ces dernières, le développement de celles-ci dépend des membres du gouvernement et de leurs administrations. En concertation avec le cabinet de la Secrétaire d'Etat Schlitz et l'IEFH, les liens et la cohérence entre le plan d'action fédéral et le plan fédéral de gender mainstreaming ont été recherchés, et les mesures potentielles ciblées sur les droits des femmes et des filles en situation de handicap ont été identifiées dans le plan d'action fédéral handicap.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le plan fédéral handicap reconnait qu'il existe des discriminations multiples et une situation spécifique des femmes et des filles porteuses de handicap qui nécessitent une attention particulière pour surmonter les obstacles liés au handicap. Cinq mesures peuvent être ici mentionnées : 113. Mise en lumière du handicap dans le cadre du plan d'action de lutte contre les violences de genre. 114. Évaluer l'accessibilité des Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles, pour les personnes en situation de handicap (Schlitz). 124 Mise en avant des multiples discriminations dont sont victimes les femmes et les filles en situation de handicap par les organismes chargés de l'égalité et des droits de l'homme dont Unia. 130. Créer un groupe de travail chargé d'identifier les besoins et les possibilités en matière de collecte de données et de statistiques relatives aux personnes en situation de handicap (en tenant compte d'autres critères tels que le genre, l'âge, etc.) (Lalieux, Vandenbroucke, Dermagne). 132. Porter une attention particulière à l'intersectionnalité, notamment en ce qui concerne l'âge et le genre, dans la production statistique de l'ARR et de l'AI et dans les analyses numériques (par exemple, "Figures in the Spotlight") du SPF Sécurité sociale. (Lalieux ; voir aussi dans le 3. Les statistiques des personnes ayant un handicap). Un premier rapport intermédiaire sur l'état d'avancement de ce plan sera présenté au

Conseil des ministres au début de 2023.

2. Le travail des organes consultatifs compétents en matière de handicap.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* La fourniture de données statistiques et leur prise en compte dans les avis produits par les organes consultatifs.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Engagement continu.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* La création de statistiques selon le genre. Les statistiques genrées produites en matière de handicap seront transmises aux organes consultatifs afin que ces derniers soient plus conscients des biais de genre et en tiennent compte dans leurs avis et leurs travaux. + création d'un GT statistiques au sein de la CIM Handicap auquel le CSNPH et UNIA sont invités à participer pour mettre en avant leurs priorités.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* */*

3. L'ensemble des statistiques relatives aux personnes en situation de handicap.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Il s'agit d'une préoccupation continue au sein de l'organe interne chargé de publier nos statistiques et analyses chiffrées sur notre site web. Lorsque cela est possible et opportun, les données sont ventilées par sexe.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Engagement continu.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Lors de la publication des statistiques sur l'allocation de remplacement de revenu et l'allocation d'insertion, la dimension du genre est prise en compte chaque fois que cela est possible et approprié. Il en va de même pour les publications et analyses du SPF Sécurité sociale. En outre, la CIM Handicap a été lancée à l'automne 2022. L'un des GT se concentre spécifiquement sur les statistiques (globales) relatives aux personnes handicapées (voir

également le groupe de travail mentionné précédemment au point 1). Naturellement, ce groupe de travail se concentrera également sur la dimension du genre.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Concernant la publication des statistiques relatives à l'ARR et à l'AI :
- Publication des chiffres pour 2021 (situation au 31 décembre) pour l'allocation d'insertion et l'allocation de remplacement de revenu. Les chiffres ont été ventilés par sexe lorsque cela était possible et pertinent. Voir aussi ici : https://socialsecurity.belgium.be/fr/chiffres-de-la-protection-sociale/statistiques-de-la-protection-sociale/personnes-handicapees

- Publication de deux "focus sur les chiffres" (https://socialsecurity.belgium.be/fr/projets/focus-sur-les-chiffres) sur les nouveaux chiffres ci-dessus, en mettant l'accent sur la dimension de genre dans les deux articles :
o " https://socialsecurity.belgium.be/fr/focus-sur-les-chiffres/allocations-aux-personnes-handicapees-nouveaux-chiffres-pour-2021
o https://socialsecurity.belgium.be/fr/focus-sur-les-chiffres/levolution-de-lallocation-dintegration

Lancement du (sous-)groupe de travail de la CIM sur le handicap et les statistiques, qui se concentrera spécifiquement sur le développement des statistiques. Ce groupe de travail se réunira une première fois au printemps 2023.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*
/

Madame Karine Lalieux,
Ministre chargée de Beliris

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Les fiches de définition de projets introduites par les partenaires de l'accord de coopération dans le cadre des avenants de Beliris.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* > Adaptation de la fiche Avenant – Beliris (document standardisé de travail) à réaliser pour la préparation de l'avenant 15 (2022) = intégration du gendermainstreaming dans la définition des projets (constructions neuves, rénovations et aménagement d'espace public) de nos clients.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Septembre 2022, FAIT. Sera confirmé dans l'avenant 15.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Inscription au pv du comité de coopération 2021.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Octroi d'un mandat à beliris pour mettre en œuvre le gender mainstreaming dans les projets retenus dans l'avenant 15.

2. La formation et la sensibilisation des agents de Beliris.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* En 2022 : une sensibilisation sera organisée axée vers les chef.fe.s de projet, juristes et cellule communication par une sensibilisation lors des réunions d'équipe des services (action de conscientisation). ➢ Chef.fes. de projet et juristes : explication de l'outil de la fiche GRO (SOC 4) amendé (préparation de la fiche en cours) (seconde ½ 2022 ou 2023) et diffusion de « bonnes pratiques » / « initiatives inspirantes ». ➢ Cellule communication : sensibilisation au « Guide pour une écriture respectueuse du genre » publié par le réseau Diversité fédérale en mai 2022. (seconde ½ 2022) ➢ À destination de tous : journée fédérale de la diversité.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* En continu en 2022 et 2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Journée du 8 mars 2022 : action de communication de mise en valeur des profils féminins dans la construction.

La fiche GRO (SOC4) a été amendée, présentée au responsable de cet outil. Demande de relecture de la fiche par une bureau d'études externe en cours.

Journée fédérale de la diversité : Communication via newsletter interne pour appel à candidat pour les Diversity Awards.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

1. 8 mars
B-news (lettre d'information au personnel) au féminin.
Réalisation de portrait de 8 femmes travaillant à Beliris (femmes travaillant dans le domaine de la construction) et diffusion sur notre page facebook.
Petit déjeuner de rencontre avec notre ministre de tutelle Mme Lalieux et notre présidente du SPF Mobilité et Transport.

2. Plan de Management
Action gender mainstreaming retenue comme action du plan de Management (2020-2025) de Beliris : consolider la gestion qualitative des projets par la bouwteam en intégrant la question du genre.

3. Consultations « référentes Gendermainstreaming »
Augmentation de demandes d'avis de la part d'agents de Beliris dans le cadre de procédure de Marché public.

4. Fiche GRO :
La fiche a été amendée aussi bien pour les espaces publics que pour les bâtiments et suit son process de validation.

5. Diversity Award :
Appel à candidature (2 newsletters), aucun collègue n'a présenté d'intérêt pour y participer (délai court et période chargée, pour 2023, prévoir une sensibilisation au printemps 2023).

3. L'accord de coopération qui régit Beliris.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Avenant 15.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En 2023 réitération de 2021.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Inscription au PV du Comité de coopération de l'avenant 14 (juin 2021)

Définition de l'ambition de Beliris auprès de ses partenaires.
Inscription au PV du Comité de coopération de l'avenant 14 : "Les membres du Comité de Coopération, au vu des enjeux actuels en lien aux préoccupations environnementales et à l'inclusion de toutes et tous, considèrent l'importance de développer des dynamiques spécifiques dans la mise en œuvre des initiatives en cours et à venir. Celles-ci s'inscrivent dans des objectifs innovateurs en termes de développement durable, d'accessibilité des publics vulnérables et d'égalité de genre au sein de l'ensemble des projets portés par Beliris. »

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Voir supra – adaptation de la fiche Avenant.

4. Les marchés publics d'études émis par Beliris.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

1° Cahier des charges :
- Développement du programme du projet (§ sensibilisation chef.fe.s de projet, diffusion de « bonnes pratiques » et « d'initiatives inspirantes » + fiche GRO amendée).
- Désignation des prestataires de services : Intégration aux critères d'attribution (SPOC BMA).

2° Suivi des prestations :
- Suivi continu des marchés études : développement d'une fiche GRO amendée.
- Support aux bouwteams (référente Gender, référente Participations, examen accord cadre accessibilité).
- Passage à la commission des modes actifs régionale pour les projets d'espaces publics.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2022 :
- Désignation prestataires de service : prise de contact avec le SPOC's internes à Beliris. Reporté en 2023
- (En continu) Support aux bouwteams.
- (En cours) Suivi continu des marchés publics.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*
2022

- Support Bouwteam : consultations sur des projets spécifiques par les référentes Gender (Médiapark, Technicity).
- (En cours) Suivi continu des marchés études : développement d'une fiche de l'outil GRO amendée.
- Participation à un workshop : logement social égalitaire dont l'objectif est de promouvoir l'égalité des hommes et des femmes dans les logements sociaux bruxellois.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Nihil.

5. Analyser l'opportunité de conclure un contrat cadre d'accompagnement de Beliris dans l'analyse de l'impact de genre.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Un contrat cadre – l'opportunité de ce contrat cadre sera examinée dans le courant de l'année 2022. => Abandonnée, mais profiter de l'opportunité d'un contrat cadre en cours et d'en augmenter la portée à la question genre (contrat cadre – Accessibilité)
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Démarche entamée fin 2022
*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?* Prise de contact en cours avec le bureau d'études du contrat cadre.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?* Standby (2023).

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?* Workshop / Brainstorming avec nos collègues du SPF MT dans le cadre de la préparation d'une campagne en 2023 sur le « sexisme au travail » (novembre 2022 – poursuivi en 2023).

Madame Zakia Khattabi,
Ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

Climat

1. La mise en œuvre de l'Accord de Paris
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* • Décisions formelles dans le cadre de UNFCCC[13] et l'Accord de Paris. • Initiatives informelles visant à renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les discussions, les décisions internationales et les politiques climatiques nationales. • Nomination d'un coordonnateur national pour l'égalité des sexes et les changements climatiques dans le cadre du processus de la CCNUCC (National Gender & Climate Change Focal Point).
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Tout au long de la législature, en mettant l'accent sur les négociations internationales sur le climat.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* • Sous l'impulsion notamment de la Belgique, l'égalité des sexes a été explicitement incluse dans les conclusions du Conseil de l'UE à la suite de la COP26 et de la COP27. C'était également un point spécifique de la position belge sur la COP26 et la COP27, dans le cadre plus large du développement durable. • L'équipe de négociation a participé activement aux discussions dans le cadre du point officiel de l'ordre du jour consacré au "genre". À Madrid (2019, COP25), une décision a été prise sur la révision du programme de travail de Lima (LWP) et du deuxième plan d'action pour l'égalité des sexes (GAP). À Glasgow (COP26), les discussions ont porté sur : - L'état d'avancement du LWP et du GAP. - Deux rapports sur la composition par genre des organes constitués et des délégations des parties. - Les progrès réalisés dans l'intégration d'une perspective de genre dans les processus des organes constitués et des parties. • La ministre fédérale en charge du climat et l'équipe de négociation ont participé à plusieurs initiatives en marge de la COP26 pour promouvoir la dimension de genre dans les politiques climatiques internationales. • Contribution à la *submission* de l'UE pour le point de l'ordre du jour relatif à l'examen à mi-parcours du plan d'action pour l'égalité des genres (supra) lors de la session de Bonn de la CCNUCC (juin 2022). Après la nomination d'un coordonnateur national pour l'égalité des sexes et les changements climatiques, notre pays peut à nouveau participer aux consultations européennes et internationales en cette qualité. • Les représentants belges au sein de l'Energy and Climate Change Working Group

[13] Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (CCNUCC)

(ECWG) ont plaidé pour inscrire le *gender mainstreaming* dans les conclusions du Conseil ECOFIN sur le financement climatique à la suite de la COP27.

- Le genre a été un thème important à la COP27: la révision intermédiaire du GAP a été finalisée et a posé beaucoup de difficulté s'agissant de dégager des moyens pour la mise en œuvre du GAP et, plus largement, d'intégrer le genre dans la politique et l'action climatiques. L'Union européenne, dont la Belgique, a adopté une attitude constructive.
- Une formation au gender mainstreaming a été organisée pour les employés du SPF Santé publique, sécurité de la chaîne alimentaire et environnement et du cabinet Khattabi afin de mieux réfléchir sur la façon dont la dimension du genre peut être intégrée dans la politique.
- Lors de l'élaboration d'un nouveau Plan fédéral énergie climat (PNEC), les SPF concernés ont été invités par le coordonnateur national pour l'égalité des sexes et les changements climatiques à prendre en compte la dimension genre, ce qui a conduit à l'insertion de plusieurs références. Le PNEC sera achevé en 2024.
- Dans le cadre de la 66e session de la Commission de la condition de la femme, un side event a été organisé par la Belgique et les Maldives sur la manière dont la reconnaissance et le soutien au leadership et à la participation des femmes peuvent conduire à des politiques climatiques ambitieuses. La ministre Khattabi et la Secrétaire d'État Schlitz ont participé à une table ronde.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Malgré des discussions difficiles, un accord a été trouvé sur une décision de la COP26 concernant le genre. Cette décision comprend les aspects suivants :

- les parties sont invitées à soumettre des contributions concernant la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité des genres avant le 31 mars 2022 ;
- l'Organisation internationale du travail est invitée à examiner le lien entre les politiques climatiques tenant compte de la dimension de genre et de la transition juste ;
- le secrétariat est invité à étudier les moyens d'automatiser l'analyse des données désagrégées par sexe sur le temps de parole lors des réunions de la CCNUCC ;
- le Secrétariat est invité à préparer un rapport informel sur les points focaux nationaux sur le genre et le changement climatique.
- la session "*Women holding leadership positions in the UNFCCC process: sharing experiences*" a donné un élan supplémentaire aux initiatives des Nations Unies visant à soutenir la participation des femmes négociatrices, telles que le Women Delegates Fund et le Women's Leaders Network.

Les négociations ont aussi été difficiles à la COP27, mais ont néanmoins permis d'y dégager une décision sur les aspects suivants, entre autres :

- la note technique de l'OIT est reconnue et il lui sera demandé d'organiser un atelier ou un dialogue sur le sujet ;
- le rapport du secrétariat sur les points focaux nationaux est reconnu et apprécié ;
- les points spécifiquement liés au genre dans les contributions des groupes de travail II et III au 6è rapport d'évaluation du GIEC sont salués ;
- les futures présidences de COP, les Parties et le secrétariat sont invités à accorder une plus grande attention à l'équilibre hommes-femmes lorsqu'il s'agit respectivement de nommer des *High-Level Climate Champions*, de composer des délégations nationales et d'organiser des évènements ;
- les Parties et les entités concernées sont incitées à renforcer la dimension de genre de leur financement climatique en veillant à un accès simplifié au financement ;
- l'accent est mis sur la nécessité d'accorder un plus grand soutien aux pays en développement dans le cadre de la mise en œuvre du GAP ;
- les hommes et les garçons doivent être associés à la réalisation de la dimension

de genre et à la responsabilisation de l'ensemble des femmes et des filles dans le contexte du changement climatique ;

- le Secrétariat est invité à soutenir dans la mesure du possible les coordonnateurs nationaux pour l'égalité des sexes et les changements climatiques lorsqu'ils participent aux réunions dûment mandatées de la CCNUCC ;
- les Parties sont invitées à intégrer le travail des coordonnateurs nationaux pour l'égalité des sexes et les changements climatiques dans les structures stratégiques et décisionnelles nationales adéquates ;
- un vaste appel est lancé pour renforcer la mise en œuvre du GAP.

2. Les actions relatives à la Stratégie nationale d'adaptation.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Un ensemble cohérent de mesures fédérales en matière d'adaptation

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Cf. supra

Faisant suite à la décision du Conseil des ministres du 2 avril 2021 concernant le suivi de la mise en œuvre des politiques et mesures climatiques fédérales 2021-2030, des mesures fédérales ont été élaborées en matière d'adaptation et de résilience au changement climatique, puis regroupées dans l'avant-projet 'Vers une société résiliente au changement climatique en 2050 - Mesures fédérales d'adaptation 2023 – 2026''. Chacun des départements fédéraux a été invité à soumettre un ou plusieurs projets de mesures d'adaptation dans les limites des compétences fédérales et conformes aux directives de la stratégie européenne d'adaptation. Ces différentes mesures ont été élaborées à partir d'un canevas uniforme.

Dans la période du 27 juin au 16 septembre 2022, le SPF Santé publique a organisé une enquête publique sur l'avant-projet 'Vers une société résiliente au changement climatique en 2050 – Des mesures fédérales d'adaptation 2023-2026'. Les résultats de cette enquête publique ont fait l'objet d'une concertation bilatérale et devaient être intégrés. Début 2023, le conseil des ministres a pris acte de la version finale des mesures fédérales en matière d'adaptation.

Le groupe de travail national 'adaptation' devrait déposer une proposition de plan national d'adaptation au cours du premier semestre de 2023. Ensuite se dérouleront les discussions politiques au sein de la Commission nationale Climat.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Chaque département s'est vu confier la responsabilité de prendre la dimension de genre en compte dans le cadre des mesures qu'il projetait. Il s'est également vu proposer le soutien de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Par ailleurs, la coopération avec le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale a été envisagée pour chacune des mesures de manière à tenir compte, dès leur élaboration, de leur éventuel impact sur les personnes vivant dans des conditions socio-économiques difficiles. Cela a permis d'adopter une approche intersectionnelle (incluant le genre). Outre une analyse ex ante, il est également possible d'envisager une

analyse ex post. Les mesures d'adaptation entrant en ligne de compte pour de telles analyses ex ante et ex post ont été identifiées en concertation avec le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale. Lorsque cela était possible, la dimension de genre a été intégrée dans les fiches techniques des différentes mesures.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Ce processus a initié un vaste dialogue en matière de *gender mainstreaming*, en ce compris avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (si le département le souhaitait).

Environnement

1. Le suivi et la mise en œuvre du cadre européen et international sur la biodiversité.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Enceintes internationales liées à la biodiversité, notamment la COP15 CBD, la COP19 CITES et autres.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Tout au long de la législature, en mettant l'accent sur les négociations internationales liées la biodiversité.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* • Plaidoyer pour l'intégration de la dimension de genre dans l'accord de la COP15 au travers de la position européenne. • Attention portée au genre dans les déclarations ministérielles sur la biodiversité. • Référence explicite au rôle des femmes dans diverses interventions au niveau international (par exemple : l'événement de haut niveau pour les AMP[14] dans le cadre de la CCAMLR[15]/du Protocole de Madrid, la CCAMLR, l'intervention de la ministre pour la Nuit de la science, le Sommet mondial sur la biodiversité en marge de la COP26, …).
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* • La COP15 a vu l'adoption du 'Gender plan of action' : https://www.cbd.int/doc/c/f64f/e1b9/e8da56802bc2c458a56fcefa/cop-15-l-24-en.pdf • Un objectif explicite en matière de genre a par ailleurs été approuvé dans le contexte du cadre mondial de la biodiversité qui a été adopté à la COP15. • Sensibilisation au genre dans les prises de position ministérielles en matière de biodiversité.

[14] Aire Marine Protégée
[15] Convention sur la conservation de la faune et la flore marines de l'Antarctique

2. Les actions pour stimuler l'économie circulaire.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

« Belgium Builds Back Circular ».

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

A partir de 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le premier appel à projets de l'action "Belgium Builds Back Circular" dans le cadre du Plan national pour la Reprise et Résilience lancé le 15 juin 2022 prévoit un ensemble de critères de sélection qui tiennent compte de l'impact social des propositions. L'un des critères stipule que les projets doivent tenir compte de la dimension de genre.

Le deuxième appel à projets BBBC qui sera lancé au cours du premier trimestre de 2023 comportera lui aussi un critère de sélection portant sur la dimension de genre.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les projets BBBC qui auront été sélectionnés dans le cadre du premier appel à projets seront rendus publics en mars 2023.

Le mémorandum énonce les critères d'évaluation des projets. L'un est l'effet social, y compris le gendermainstreaming. Lors de l'analyse, le panel d'experts externes a évalué le projet en tenant compte de chacun des effets, y compris l'effet social. Le jury a donc pris en compte la dimension de genre comme critère important pour la mise en place d'une économie circulaire tout au long du premier appel. Les projets lauréats ont donc également été sélectionnés sur la base de leur potentiel effet genre positif sur l'économie circulaire. Il en sera de même pour le deuxième appel.
Les résultats des actions deviendront visibles au fur et à mesure de la mise en œuvre des projets lauréats.

3. La politique en matière de produits chimiques.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Des actions dans le cadre du plan fédéral de réduction des produits biocides, notamment :

- une campagne d'information ;
- une évaluation des données du Centre Antipoisons.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Des actions seront proposées dans le cadre du plan fédéral de réduction des produits biocides, qui sera adopté en 2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le processus est en cours. Le plan fédéral de réduction des produits biocides sera adopté en 2023.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le processus est en cours.

4. Le 3e Programme opérationnel du Plan national de l'Environnement et de la Santé (NEHAP3).
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Ce plan d'action national contiendra diverses actions à mener aux différents niveaux de compétence en Belgique. Les actions peuvent varier considérablement, notamment des études scientifiques (biosurveillance), des campagnes d'information et d'éventuelles actions législatives.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Le NEHAP3 devrait être validé au cours du premier semestre de 2023. La mise en œuvre des différents sous-projets s'étalera sur 5 ans.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* L'avant-projet du NEHAP3 est en cours d'élaboration. L'intention est de valider l'avant-projet au sein de la CIMES en mai 2023 puis de le soumettre à consultation publique. La validation finale du NEHAP3 est prévue fin 2023. Le NEHAP3 comprendra plusieurs volets, dont la biosurveillance humaine, la révision du plan relatif à la chaleur et à l'ozone, l'adaptation au climat et l'atténuation de ses effets sur les soins de santé, des modules d'apprentissage en ligne pour les professionnels de la santé et un plan national relatif aux perturbateurs endocriniens. Dans ces sections, il convient de prêter attention aux différences selon le genre, tant pour des raisons biologiques que sociologiques. D'autres actions telles que celle-ci devraient également tenir compte des différentes situations et conséquences en fonction du genre. Les enquêtes et la communication pour et vers la population doivent également tenir compte de la dimension de genre.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* La validation du NEHAP3 définitif interviendra seulement fin 2023, si bien qu'il est encore prématuré de parler d'éventuels résultats obtenus pour une majeure partie des actions. Cependant, quelques sous-projets concernent la poursuite d'activités initiées dans les NEHAPs précédents. C'est aussi le cas pour le sous-projet PARC (*European Partnership for the Assessment of Risk from Chemicals*), qui est une émanation du groupe de travail qui existe pour la biosurveillance humaine. Un projet a déjà été mené sous l'égide de ce groupe de travail pour étudier la contamination du lait maternel par des contaminants inorganiques. Cette étude met en lumière que des mesures ciblées sur la catégorie de

population exposée, qui est celle des femmes enceintes et des femmes en âge de procréer, ont un impact important. Les résultats fournissent aussi une indication de l'exposition des nouveau-nés et permettent de soutenir des recommandations spécifiques pour ce groupe cible et pour les femmes qui allaitent (quant aux quantités recommandées de poisson gras, par exemple).

5. L'adoption et la mise en œuvre d'un Plan national relatif aux perturbateurs endocriniens.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Le plan national relatif aux perturbateurs endocriniens (NAPED) comprend 18 points d'action, répartis en trois domaines : actions de prévention (y compris la sensibilisation), actions réglementaires et actions concernant la recherche scientifique.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le NAPED a été validé par les ministres de la CIMES le 20 juin 2022 (Conférence Interministérielle (mixte) de l'Environnement et de la Santé. Les actions se dérouleront sur la période 2022-2026.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le Plan final a été validé par les ministres de la CIMES le 20 juin 2022. Notamment les actions suivantes y ont été inscrites :

- action A2: prendre en compte la dimension de genre dans les actions de sensibilisation destinées au grand public.

La préparation d'une campagne de sensibilisation ciblant les femmes enceintes débutera au cours du second trimestre 2023 (création d'un groupe de travail ad-hoc).
Elle sera suivie en 2024 par des actions de sensibilisation à destination du grand public, en tenant compte des budgets disponibles.

- action A5: améliorer l'information des travailleurs et des employeurs sur les risques d'exposition aux perturbateurs endocriniens, en tenant compte de la dimension de genre.

Le SPF ETCS a initié des actions en fonction du personnel et du budget internes actuellement disponibles. Un projet d'arrêté royal est actuellement en développement afin de proposer des amendements du Code sur le bien-être au travail qui permettraient une meilleure protection des travailleurs (et en particulier des femmes enceintes) contre une exposition aux perturbateurs endocriniens (modifications prévues de la législation). Ensuite des actions de sensibilisation plus larges seront mises en place, tenant compte du budget fédéral disponible.

- action B5 : identifier les outils permettant de promouvoir/encourager le remplacement sain et efficace des substances perturbateurs du système endocrinien. L'impact sur le genre sera pris en compte dans les évaluations des risques et les évaluations de l'impact socio-économique, le cas échéant.

L'étude du SPF Economie est en cours (les subsides européens ont été reçus) et la première phase de l'étude (identification des substances préoccupantes en Belgique) est terminée. La deuxième phase de l'étude (identification des instruments économiques) débutera ensuite, en tenant compte des budgets fédéraux disponibles, mais la mise en œuvre des instruments économiques cités dans l'étude nécessitera aussi un budget fédéral supplémentaire.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les premières actions du NAPED ont été initiées en 2022 et sont toujours en cours. De nombreuses actions n'ont par ailleurs pas encore démarré dans la mesure où la réalisation du NAPED s'étend jusque fin 2026. Il est dès lors prématuré de tirer des conclusions à ce stade. Une première évaluation des actions interviendra à mi-parcours (second semestre de 2024). L'attention prêtée à la dimension de genre figurera parmi les critères qui seront examinés.

Développement durable

1. Les initiatives relatives aux ODD.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

- Processus autour de l'examen national volontaire sur les ODD.
- Organisation du SDG Forum.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

- Forum SDG : octobre 2022, 2023.
- Processus autour de l'examen national volontaire : au fil du processus et dans le rapport lui-même, qui sera présenté en juillet 2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Forum SDG 2021 : atelier sur la dimension de genre de la crise climatique.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le processus est toujours en cours. L'examen national volontaire sera présenté en juillet 2023.

2. Le cadre institutionnel relatif au développement durable.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

- Plan fédéral Développement durable
- Autres initiatives potentielles dans le cadre institutionnel du Développement Durable.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le PFDD a été adopté le 1er octobre 2021 et a fortement intégré la dimension de genre dans l'ensemble du plan.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Par le biais du PFDD, qui se concentre sur les actions interministérielles en faveur du développement durable, le gouvernement s'engage, à la fois de manière générale (voir introduction) et dans de nombreuses mesures, à prendre en compte la dimension de genre (par exemple, les ODD dans les accords de gouvernance, les contrats d'administration, le renforcement des liens entre les différents coordinateurs, l'élaboration des politiques d'égalité des genres et de diversité, l'intégration de la dimension de genre dans les campagnes *Employer Branding* et de recrutement, les marchés publics, le travail faisable et maniable, la promotion de l'égalité de collecte des données, les perturbateurs endocriniens (voir ci-dessus), la réduction de la pauvreté, les campagnes sur la consommation plus durable etc.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le premier monitoring du PFDD est prévu pour le mois de mars 2023.

3. La stratégie '*Beyond Food*'.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Stratégie pour des systèmes alimentaires durables.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Les résultats définitifs d'une étude préparatoire à la stratégie '*Beyond Food*' sont attendus pour janvier 2023. La suite de l'étude est en préparation.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* L'étude préparatoire à la stratégie '*Beyond Food*' a d'ores et déjà tenu compte du genre. La dimension de genre sera un facteur important dans la poursuite du développement de la stratégie « *Beyond Food* ».
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le processus est toujours en cours.

4. Le deuxième plan d'action national sur les entreprises et les droits humains.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Un Plan d'Action National sur les entreprises et les droits humains.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le Plan d'action national est au stade de rédaction. A ce stade, l'avant-projet reprend les contributions des différentes administrations fédérales et des administrations fédérées sous la forme d'une liste d'actions concrètes. Ces actions devraient également répondre aux recommandations de la *National Baseline Assessment* belge de 2020.

L'adoption du plan d'action est prévue pour 2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La dimension de genre est actuellement intégrée dans l'élaboration du nouveau plan d'action.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le processus est en cours. Le plan est prévu pour 2023.

5. Le plan d'action pour une autorité publique durable.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Publication d'une charte et d'un plan d'action pour un gouvernement durable.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

La charte est attendue au premier semestre de 2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Intégrer la dimension de genre dans la charte de gouvernement durable.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le processus est en cours.

Green Deal

1. La mise en œuvre du *Green Deal*.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Sustainable finance :

- révision de la taxonomie au niveau européen.

Transition Juste :

- réalisation d'un processus de dialogue sociétal (Forum) et d'un dialogue citoyen (Agora) ;
- publication d'un rapport et de recommandations pour une transition juste en Belgique (Haut Comité).

Quand *cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Durant toute la législature.

Quelles ***actions*** *ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Transition Juste :

- mise en avant d'un angle de lutte contre les discriminations liées au genre dans les politiques de transition juste ;
- réalisation d'un processus de concertation sociale et dialogue citoyen : voir le point relatif aux consultations ci-dessous – en cours ;
- mise en place d'un panel scientifique (Haut Comité pour une Transition Juste) composé paritairement au niveau du genre ;
- évènements : lors des évènements et conférences qui seront organisés dans l'année à venir, la recherche d'une parité dans la composition des panels d'intervenant-es sera une priorité. Cette parité visera la visibilisation des minorités de genre tant sur un plan descriptif que représentatif ;
- lors des consultations avec la société civile, nous avons porté une attention particulière à l'intégration et la visibilisation du vécu de personnes vivant des discriminations dues à leur genre.

Quels sont les éventuels ***résultats obtenus*** *dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Evènements : la parité dans la plupart des évènements organisés apporte la visibilisation du travail de femmes politiques et scientifiques.
- Lors du Forum de la transition juste, tenu avec la société civile organisée les 14 et 28 mars, chaque table thématique (mobilité, logement, soins de santé, alimentation) a exploré durant deux heures les interconnexions entre les questions de genre et la thématique traitée.
- Lors de l'Agora de la transition juste, qui est un processus délibératif, la parité de genre sera un critère de sélection des citoyen-nes. Résultats à venir.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

Quelles ***actions*** *ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels* ***résultats obtenus*** *?*

La ventilation par genre des données statistiques dans les domaines de compétence de la Ministre.

Pas (encore) applicable. Processus en cours.

Madame Annelies Verlinden,
Ministre de l'Intérieur

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. L'évaluation de la satisfaction des citoyens quant à la proximité de la police.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* En 2023, des efforts supplémentaires seront déployés concernant la proximité de la police ; à cette fin, un manuel national sur le travail de quartier sera notamment élaboré, sous la forme d'une circulaire ministérielle. Cet objectif a également été inclus dans la note de politique de la ministre de l'Intérieur. Le projet de circulaire est en cours de finalisation, sous la direction du groupe de travail au sein de la Commission permanente de la Police Locale. Une circulaire ministérielle sur le profilage professionnel est aussi en préparation. Cet objectif figure également dans la note de politique de la ministre de l'Intérieur. Le projet de cette circulaire est à un stade avancé. En outre, cette ligne politique constitue une ligne directrice dans les campagnes, les plans d'action internes, les processus et les procédures
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* L'élaboration politique des mesures se poursuivra en 2023 et la mise en œuvre de la politique aura lieu au cours de cette législature.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Dans le travail par projet (mesures/actions), une attention sera également portée à la pertinence de l'aspect genre. Ci-dessous figurent quelques mesures potentielles. Elles ne sont donc pas encore définitives. Exemples : • Résultats du Moniteur de Sécurité – enquête auprès des citoyens et des victimes d'actes criminels sur le fonctionnement de la police et les contacts avec la police. Le Moniteur de Sécurité sonde les répondants sur le genre "M/F/X". Des questions spécifiques au genre pourraient également être incluses dans le Moniteur de Sécurité à l'avenir. Les résultats du Monitor de Sécurité au niveau national ont été publiés le 16 décembre 2022. Une analyse plus approfondie de ces données, concernant l'aspect « genre » dans la perception des citoyens et des victimes, doit encore être réalisée. • Travail sur l'implication sociétale ; culture et attitude et ce dans toutes les fonctionnalités de la police et dans tous les domaines de la police dont, plus spécifiquement, le recrutement, la sélection, la formation, le leadership et les processus. • Accroître l'accessibilité des services de police grâce à la numérisation (par ex. via des outils de rendez-vous en ligne et Police-on-web). • La campagne « respect mutuel ». Cette campagne bat son plein. Au cours de cette

campagne, la « diversité » incluant la dimension de genre, est entre autres prise en compte.

- Un projet de circulaire sur le cadre d'action « profilage professionnel » a été élaboré. Ce cadre d'action doit également servir à stimuler l'implication empathique dans les quartiers et donc aussi à contribuer à une bonne relation entre la police et les citoyens. La diffusion de cette circulaire est prévue pour le printemps 2023.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

En lien avec les actions ; résultats pas encore connus.

2. La politique d'assistance policière aux victimes.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

- Novembre 2020 : la GPI a diffusé des directives opérationnelles pour l'ensemble de la GPI concernant la fonctionnalité 'assistance policière aux victimes' pendant la période de COVID.
- Accords de coopération entre l'État fédéral et les Communautés en matière de prise en charge des victimes.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

- Effet immédiat pour les directives opérationnelles.
- Accords de coopération Aide aux victimes (assistance – accueil – aide) avec la Flandre, Bruxelles et la Wallonie – à réaliser en 2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Une attention particulière aux formes spécifiques de victimisation (Violence intrafamiliale et violence sexuelle), en tenant compte des besoins spécifiques de certains groupes de population. L'accent est placé sur la vulnérabilité des victimes quel que soit leur sexe ou orientation sexuelle

Reprise de contact systématique des victimes de VIF et de violences sexuelles sans risque supplémentaire pour les victimes (sur la base de l'analyse des dossiers).

- Accord de coopération flamand : à la demande de la ministre Zuhal Demir, l'accord de coopération existant (1998) est remanié en fonction de l'évolution. Les travaux à ce sujet battent leur plein.
- Les projets d'accords de coopération en matière de compétences de base « prise en charge des victimes » pour la Fédération Wallonie – Bruxelles, la Région bruxelloise et la Région wallonne sont en phase finale et seront soumis pour signature dans la période à venir aux gouvernements compétents fédéral et des entités fédérées, ainsi qu'au Collège des procureurs généraux.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Amélioration de l'assistance aux victimes par la police dans une approche de chaine multidisciplinaire.

3. Le prochain cycle des plans stratégiques de sécurité et de prévention et plus précisément la mise en œuvre du diagnostic local de sécurité par les communes participantes

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex. : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Courrier aux villes/communes bénéficiaires & guide d'information.
Dans le cadre de l'évaluation des nouvelles propositions de plans stratégiques de sécurité et de prévention, une attention sera accordée à la pertinence de l'aspect genre.

***Quand** cette politique sera-t-elle menée ?*

Pendant la durée des contrats, c.-à-d. 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

1. Pour le nouveau cycle, une définition des violences intrafamiliales et des violences basées sur le genre figure dans le cluster relatif aux *'délits liés à l'intégrité des personnes'*.
2. Un groupe de travail composé de fonctionnaires de prévention des administrations locales a été mis sur pied afin de définir et d'encadrer le contenu des plans et - en lien avec ce contenu - une méthode d'évaluation des plans stratégiques de sécurité et de prévention. Sur la base des résultats, il s'agira de prévoir des critères et indicateurs de genre en vue du suivi et de l'évaluation des projets et initiatives développés par les pouvoirs locaux.
3. Les 15 projets sélectionnés dans le cadre de la politique d'impulsion contre les VIF, visant à soutenir les communes dans la lutte contre les violences intrafamiliales, sont maintenant connus. Pour pouvoir commencer, ils recevront 40 % de la subvention totale accordée (100 000 euros par projet). Les différents projets ont l'ambition de lancer des solutions innovantes ou des bonnes pratiques pour les différents groupes cibles impliqués dans le thème des VIF. Les femmes étant surreprésentées dans le groupe cible des victimes, il est clair que les différents projets devront prêter attention à l'intégration de la dimension de genre dans leurs actions.
   Un autre objectif du projet d'impulsion contre les VIF est d'encourager les villes et communes impliquées à partager leur expérience et leur expertise avec d'autres villes et communes. Par conséquent, le projet d'impulsion contre les VIF pourra servir d'inspiration dans l'approche de la violence intrafamiliale au sein des plans stratégiques de sécurité et de prévention.
4. Un guide d'inspiration contenant des bonnes pratiques concernant la prévention du sexisme dans l'espace public (comportements sexuels transgressifs dans la rue, dans les transports publics, dans le secteur de la restauration et de la vie nocturne et cybersexisme) sera préparé et proposé comme guide aux gouvernements locaux pour travailler autour de cette question dans leur ville/commune dans le cadre des plans stratégiques de sécurité et de prévention.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

1. Les phénomènes des violences intrafamiliales et des violences basées sur le genre ont été définis.

2. Le subside d'impulsion supplémentaire lié aux VIF a été alloué – un monitoring est prévu pendant 2 ans pour permettre une évaluation transversale.
3. En continu : échange d'expertise entre les communes et diffusion des bonnes pratiques via le site web Besafe.
4. Dans le cadre de la préparation du guide d'inspiration contenant des bonnes pratiques concernant la prévention du sexisme dans l'espace public, toutes les villes/communes ont été invitées à partager leurs actions (politiques), leurs initiatives, leurs projets en vue de leur inclusion dans le guide. L'ensemble des zones de police ont également été invitées à faire de même. Des contacts ont aussi été pris avec les responsables politiques flamands en vue d'échanger les informations et de coordonner les politiques/actions afin d'arriver à une cartographie des bonnes pratiques. En outre, une collaboration existe également avec des organisations de la société civile ayant ont acquis une expertise sur ces questions afin de contribuer à l'élaboration du guide d'inspiration en partageant leur expertise et leurs bonnes pratiques.

4. Les activités visant à rendre la carrière de policier attrayante (travail indépendant du temps et du lieu, culture sociale active, nouvel uniforme, fin de carrière, ...).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Pour rendre la carrière de policier plus attrayante, les actions suivantes seront menées :

- Groupe de travail nouvel uniforme : un nouvel uniforme pour nos collaborateurs : cet uniforme sera neutre du point de vue du genre, tout en respectant les exigences de sécurité, de confort, de visibilité et de reconnaissance du personnel opérationnel de la Police Intégrée
- Texte de vision « travail indépendant du temps et du lieu » : ce texte a été validé.
- Travail flexible : des directives internes pour la Police Fédérale ont été élaborées
- Gestion de la carrière avec une attention pour l'absentéisme et la fin de carrière :
  - texte de vision management de carrière pour la GPI ;
  - textes de politique pour le management de la fin de carrière et de l'absentéisme (pour la GPI) ;
  - plans d'action sur base des textes de politique.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

- Nouvel uniforme : le projet est en plein développement.
- Travail flexible : Les syndicats ont validé le texte de vision (publication GPI News 22 mars 2022). Celui-ci est actuellement traduit en une note pratique pour la Police Fédérale (fait actuellement l'objet d'une analyse au niveau juridique).
- Gestion de la carrière : le texte de vision, les textes de politique et les plans d'action sont en cours de rédaction (été et automne 2022). Ils ont été validés par le ComDir de la Police Fédérale le 12 décembre 2022. Ils seront à présent soumis au CCGPI (Comité de Coordination de la Police Intégrée).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Nouvel uniforme : le nouvel uniforme de police sera neutre du point de vue genre.
- Travail flexible : le texte de vision a été diffusé au sein de l'organisation. Actuellement, un groupe de travail technique composé de représentants des différents piliers travaille sur une note de mise en œuvre pour donner davantage forme à la vision. Tant le texte de vision que la note s'adressent aux hommes et

aux femmes. L'approche flexible du télétravail implique implicitement une dimension de genre. Il facilite l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle de chacun. Il sera également veillé à ce que la note soit rédigée de manière épicène.

- Gestion de la carrière : le texte de vision s'adresse à tous les collaborateurs de la GPI sans distinction de sexe. Le texte de vision sur la gestion de carrière recevra une conception fondée sur des données probantes. Les données montrent que certains groupes de notre organisation ont besoin de plus de soutien pour lutter contre l'absentéisme (collaborateurs en fin de carrière mais aussi jeunes parents). Une gestion de carrière de qualité peut entre autres offrir une réponse à cette question.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Travail flexible : il n'est pas possible de répondre à cette question à ce stade.
- Gestion de carrière : les textes doivent encore être validés.

5. Les campagnes de recrutement tant pour l'afflux de généralistes que de spécialistes et la formation de base.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Il s'agit d'un processus continu dans lequel l'aspect genre est toujours pris en compte.

- Campagnes de recrutement.
- Sessions d'information.
- Journées d'information et journées Portes Ouvertes.
- Brochures/flyers.
- Participation aux salons de l'emploi.
- Site web JobPol.
- Collaboration avec divers partenaires externes.
- En interne : campagne de communication sur le nouveau concept de recrutement et de sélection (Portail info, workshops, sessions d'information, …).

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

De manière permanente – toute l'année – fonctionnement régulier.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Équilibre hommes/femmes dans les images utilisées pour les brochures/flyers/sites web/campagnes, …
- Témoignages mixtes hommes/femmes dans les brochures/flyers/sites web.
- Équilibre dans la représentation hommes/femmes lors des salons de l'emploi/les évènements de recrutement.
- Épreuve sportive adaptée au genre (déclaration du candidat)
- Participation à des évènements spécifiques afin de stimuler les femmes à postuler aux emplois de la police (Women@police)
- Points de contact de recrutement où la police veille également à l'équilibre homme/femme
- Coopération avec les partenaires : attention particulière portée aux actions homme/femme.

- En interne :
  - Équilibre dans la représentation hommes/femmes dans les images, les témoignages, etc.
  - Campagne “Respect” : pour aider le personnel à se rappeler que le sexisme n'a pas sa place au sein de la police et dans notre société en général.
- Brochure dans le cadre de la nouvelle procédure de recrutement 'Brochure entretien de sélection'.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Augmentation du nombre de candidates féminines dans les fonctions de base à la police.

II. Autres actions pour la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la loi gender mainstreaming et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*

Un réseau de correspondants "genre" (IBZ) est constitué. Il se compose d'un représentant de chaque Direction générale et de chaque Direction d'encadrement.

En novembre, une première réunion de coordination s'est tenue afin de parvenir à un consensus sur la méthode de travail et de jeter les bases de la future collaboration.

Les membres ont participé à la formation proposée par l'Institut le 14/02/22.

Madame Annelies Verlinden,
Ministre des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. L'organisation d'une large consultation des citoyen-ne-s.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* 1. Une plate-forme en ligne pour la participation citoyenne, autour des thèmes des réformes institutionnelles et du renouveau démocratique. 2. Des panels citoyens avec des citoyens tirés au sort et / ou des commissions mixtes de citoyens tirés au sort et de parlementaires de la Chambre des représentants, sur un certain nombre de sujets identifiés par le Parlement.
***Quand cette** politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 1. La consultation citoyenne en ligne s'est déroulée au cours du premier semestre 2022 : du 25/04/2022 au 05/06/2022. Les résultats sont en cours de traitement : les réponses et les recommandations des citoyens seront intégrées dans un rapport qui sera soumis au gouvernement fédéral et au Parlement fédéral début 2023. 2. S'agissant des panels citoyens ou des commissions mixtes : en 2023, ceux-ci pourront être organisés par la Chambre des représentants. Le 3 juin 2022, le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi fixant les principes du tirage au sort des citoyens pour les commissions mixtes et les panels citoyens organisés à l'initiative de la Chambre des représentants. Après traitement des avis de l'Autorité de Protection des Données et du Conseil d'État, le projet de loi a été remis au Parlement, et a été débattu en Commission Constitution le 6 décembre. Le 24 janvier 2023, il sera discuté en deuxième lecture par la Commission Constitution. En parallèle, la Chambre des représentants travaille à la modification de son Règlement afin de poursuivre le déploiement de ces initiatives de démocratie délibérative.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* 1. Un marché public a été lancé afin d'aider le gouvernement à communiquer de manière optimale sur ce projet et d'informer et mobiliser le plus efficacement possible un maximum de Belges et de résidents de Belgique de plus de 16 ans. Pour ce faire, une stratégie de communication diversifiée a été mise en place, tenant compte des différents groupes cibles. L'objectif de cette stratégie était de mobiliser un large éventail de publics afin d'atteindre un niveau de participation citoyenne (quantitatif + qualitatif) suffisamment élevé, qui reflète également la diversité de la société. Les femmes (au même titre que d'autres groupes de la société) étant généralement moins représentées dans les processus participatifs, une attention particulière sera accordée à ces groupes cibles dans la campagne de communication. 2. Avec l' « avant-projet de loi fixant les principes du tirage au sort des citoyens pour les commissions mixtes et les panels citoyens organisés à l'initiative de la Chambre des représentants », les ministres du Renouveau démocratique Annelies Verlinden et David Clarinval veulent permettre aux citoyens qui n'appartiennent ni à la classe politique, ni à

un parti politique, de participer davantage au processus de décision politique. Ces personnes seront tirées au sort et invitées, sur une base volontaire, à faire partie d'un panel qui pourra formuler des recommandations au Parlement et au gouvernement. Il s'agit donc de commissions qui complètent notre système représentatif actuel et peuvent ainsi l'enrichir. La création de commissions mixtes ou de panels citoyens repose sur la sélection et l'invitation de citoyens. Un tirage au sort sera organisé à cet effet, à partir d'un échantillon de personnes remplissant diverses conditions. D'une manière générale, toute personne qui dispose du droit de vote pour le Parlement fédéral pourra être tirée au sort. Les membres de la classe politique, les conseillers et conseillères politiques ainsi que les titulaires de fonction dans l'ordre judiciaire ne seront pas concerné(e)s. Ce projet de loi fournit la base juridique nécessaire pour opérer un premier tirage sur la base du Registre national. Les personnes tirées au sort qui acceptent l'invitation pourront le signaler à la Chambre des représentants. La Chambre organisera alors un second tirage selon une méthode d'échantillonnage. Le **genre**, l'âge, le lieu de résidence et le niveau d'instruction seront pris en compte, dans le but de constituer un panel diversifié et largement représentatif de la société. Ainsi, **le rapport entre les genres** au sein d'un panel de citoyens ou d'une commission mixte devra correspondre au rapport entre les genres dans notre société. Ces panels seront largement informés et engageront un dialogue avec la société civile, les experts et les parlementaires avant de formuler des recommandations à l'intention du Parlement et du gouvernement. Ces commissions créeront ainsi un nouvel espace démocratique où les parties prenantes pourront se familiariser avec la complexité des questions politiques et s'écouter. Une représentation élargie et plus diversifiée permettra de jouer un rôle important dans l'information du processus de décision politique.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

1. La campagne de communication s'est déroulée au cours du premier semestre 2022. S'agissant de la participation à la plateforme en ligne, nous avons constaté que 78% des participants étaient des hommes, 21% des femmes et un peu moins de 1% avait une identité de genre différente. Malgré la faible représentation des femmes, le recueil d'informations genrées relative à la participation à la plateforme en ligne nous donne l'occasion d'y prêter davantage attention à l'avenir.

2. En ce qui concerne les commissions mixtes à la Chambre, l' « avant-projet de loi fixant les principes du tirage au sort des citoyens pour les commissions mixtes et les panels citoyens organisés à l'initiative de la Chambre des représentants » a été approuvé par le Conseil des ministres, et a été remis au Parlement après traitement des avis de l'Autorité de Protection des Données et du Conseil d'État. Le projet de loi sera débattu en 2ème lecture le 24 janvier 2024. Le projet de loi garantit l'équilibre entre les genres dans les panels de citoyens et les comités mixtes.

2. L'examen de la modernisation de la Constitution et de la législation afin de renforcer la démocratie, l'État de droit et les droits fondamentaux.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Comme prévu dans l'accord de gouvernement du 30/09/2020, un processus dynamique sera initié à la Chambre des représentants, impliquant les citoyens, le monde académique et la société. L'objectif de ce processus est d'explorer comment la Constitution et la législation peuvent être modernisées pour renforcer la démocratie, l'État de droit et les droits fondamentaux. Ce processus peut aboutir à la formulation de recommandations.
Les éléments suivants, entre autres, peuvent être abordés :

..., "Une modernisation des droits et libertés constitutionnels sans toutefois empiéter sur les droits et libertés constitutionnels déjà garantis ;" ... (et d'autres).

Dans un premier temps, ce débat démocratique a pris la forme d'un processus participatif via l'utilisation de la plateforme en ligne MijnOpinie (voir ci-dessus), auquel tous les Belges et résidents de Belgique âgés de plus de 16 ans pourront participer. Le rapport qui en résulte, y compris les recommandations d'orientation, sera soumis au gouvernement et à la Chambre des représentants début 2023 pour suite voulue.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

1. La consultation citoyenne en ligne s'est déroulée au cours du premier semestre 2022 : du 25/04/2022 au 05/06/2022. Les résultats sont en cours de traitement : les réponses et les recommandations des citoyens seront intégrées dans un rapport qui sera soumis au gouvernement fédéral et au Parlement fédéral début 2023.

2. S'agissant des panels citoyens ou des commissions mixtes : en 2023, ceux-ci pourront être organisés par la Chambre des représentants. Le 3 juin 2022, le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi fixant les principes du tirage au sort des citoyens pour les commissions mixtes et les panels citoyens organisés à l'initiative de la Chambre des représentants. Après traitement des avis de l'Autorité de Protection des Données et du Conseil d'État, le projet de loi a été remis au Parlement, et a été débattu en Commission Constitution le 6 décembre. Le 24 janvier 2023, il sera discuté en deuxième lecture par la Commission Constitution. En parallèle, la Chambre des représentants travaille à la modification de son Règlement afin de poursuivre le déploiement de ces initiatives de démocratie délibérative.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Voir ci-dessus.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pas encore de résultat à rapporter.

3. La modernisation de la législation électorale.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

L'accord de gouvernement du 30/09/2020 prévoit qu'une dynamique sera lancée à la Chambre des représentants, impliquant les citoyens, le monde universitaire et la société civile. L'objectif de ce processus sera d'examiner comment la Constitution et la législation peuvent être modernisées afin de renforcer la démocratie, l'État de droit et les droits fondamentaux. Ce processus aboutira à la formulation de recommandations.

Les éléments suivants peuvent notamment être abordés:
…, « **la loi électorale, y compris les circonscriptions électorales, le principe de la tirette obligatoire sur les listes électorales, la question de la suppression des listes de suppléants et de l'effet dévolutif de la case de tête;** », … (e.a)

Ce processus pourrait aboutir à la rédaction d'un projet de loi.

Dans un premier temps, ce débat démocratique a pris la forme d'un processus participatif via l'utilisation de la plateforme en ligne MijnOpinie (voir ci-dessus), auquel tous les Belges et résidents de Belgique âgés de plus de 16 ans pourront participer. Le rapport qui en résulte, y compris les recommandations d'orientation, sera soumis au gouvernement et à la Chambre des représentants début 2023 pour suite voulue.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

1. La consultation citoyenne en ligne s'est déroulée au cours du premier semestre 2022 : du 25/04/2022 au 05/06/2022. Les résultats sont en cours de traitement : les réponses et les recommandations des citoyens seront intégrées dans un rapport qui sera soumis au gouvernement fédéral et au Parlement fédéral début 2023.

2. S'agissant des panels citoyens ou des commissions mixtes : en 2023, ceux-ci pourront être organisés par la Chambre des représentants. Le 3 juin 2022, le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi fixant les principes du tirage au sort des citoyens pour les commissions mixtes et les panels citoyens organisés à l'initiative de la Chambre des représentants. Après traitement des avis de l'Autorité de Protection des Données et du Conseil d'État, le projet de loi a été remis au Parlement, et a été débattu en Commission Constitution le 6 décembre. Le 24 janvier 2023, il sera discuté en deuxième lecture par la Commission Constitution. En parallèle, la Chambre des représentants travaille à la modification de son Règlement afin de poursuivre le déploiement de ces initiatives de démocratie délibérative.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le Code électoral (élection de la Chambre) prévoit déjà une parité entre femmes/hommes sur les listes de candidats. Il en est de même pour l'élection du Parlement européen.
Pour l'élection du Parlement wallon et du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, une tirette obligatoire entre les femmes/hommes est prévue.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pas encore de résultat à rapporter.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*

Voir fiches 'Intérieur' et 18 'Asile et migration'.

Madame Caroline Gennez,
Ministre de la Coopération au développement, chargée des Grandes villes

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

Coopération au développement

1. Le focus sur la lutte contre la pauvreté (la promotion de l'autonomie, l'accès à l'eau potable, l'électricité, le logement décent, la participation et les services publics, le soutien aux systèmes de protection sociale …).
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* L'intégration du genre dans le cadre de la lutte contre la pauvreté se traduit notamment par des financements et une attention portée au genre dans la préparation et la mise en œuvre de nouveaux portefeuilles.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* L'intégration du genre se fait de manière continue.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* La Coopération au développement belge intègre la dimension de genre dans ses différents portefeuilles. À cet égard, il est pertinent de mettre en évidence les éléments suivants : • Un **portefeuille thématique** pour la **protection sociale** en Afrique centrale de 50.000.000 EUR pour 5 ans a été établi adopté. Il concerne notamment le Rwanda (17,6 MEUR), la RDC (16,2 MEUR) et l'Ouganda (16,2 MEUR). Ce portefeuille a notamment pour objectif spécifique de donner plus de chances aux femmes s jeunes de la région des Grands Lacs de trouver un travail décent, de mieux protéger les droits des travailleurs et de leur permettre de bénéficier d'une protection sociale et d'un dialogue social plus inclusif. » Un certain nombre de résultats de ce portefeuille sont spécifiquement destinés aux femmes. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples : o R1 : Un travail décent est créé pour les jeunes et les femmes, y compris dans les secteurs axés sur les femmes tels que l'agriculture, le tourisme en Ouganda, l'approvisionnement alimentaire et l'aide domestique en RDC ; o R3 : Meilleur accès aux systèmes de protection sociale pour les travailleurs et leurs familles (avec un focus sur la santé et la grossesse). La Coopération au développement belge fait également du genre une priorité transversale et permanente de ses relations avec des organisations multilatérales. La Belgique s'assure, à travers des dialogues continus et des financements pluriannuels, que les organisations multilatérales partenaires tiennent compte de l'égalité de genre dans leurs programmes et actions : • La Belgique finance **L'Organisation Internationale du Travail (OIT)** via une contribution obligatoire (environ 3M EUR, clé de contribution NU) et volontaire (3 M EUR/an). Dans le cadre de son programme et budget 2022-2023, l'OIT a inclus

des objectifs en matière d'égalité de genre et de traitement d'opportunités égaux pour tous dans le monde du travail, avec des marqueurs de non-discrimination et d'égalité de genre pour chacun d'entre eux.

- Le **financement core de la Belgique via le *Regular Budget Supplementary Account*** (RBSA) soutient la mise en œuvre d'un projet contribuant à l'égalité de genre dans l'un de nos pays partenaires de la coopération au développement, le Sénégal. Son objectif est de développer les capacités du gouvernement du Sénégal et des partenaires sociaux afin de prendre des mesures efficaces dans l'économie du soin et pour un partage équilibré des responsabilités familiales.

- Via sa contribution volontaire « earmarked » de 2M EUR pour 2020 au « **Flagship Programme Social Protection Floors for All** » exécuté par l'OIT pour une intervention au Sénégal et au Burkina Faso en réponse à la crise du COVID-19, une des activités menées au Burkina Faso consiste à organiser et animer des sessions de formation pour l'ensemble des parties prenantes y inclus les organisations de travailleurs et d'employeurs et les organisations professionnelles et de la société civile actives notamment sur les questions de genre et d'inclusion des personnes en situation de handicap.

- La Belgique a renouvelé son soutien **au Programme des Nations Unies pour le Développement (UNDP)** à travers un financement *core* pluriannuel de 38.000.000 EUR, soit 9.500.000 EUR par an. Lors des discussions avec UNDP dans le cadre de l'adoption de son futur plan stratégique, la Belgique a mis en avant la nécessité d'intégrer le genre dans le travail quotidien de l'institution et a encouragé les collaborations avec d'autres agences onusiennes, notamment avec ONU Femmes. Dans son nouveau plan stratégique, l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes sont considérés comme un principe directeur qui s'applique à toutes les activités menées par UNDP.

- La Belgique finance, à hauteur de 2.000.000 EUR, le **projet « *Strengthening business opportunities and socio-economic inclusion of vulnerable youth, women and person with disabilities* » d'UNDP au Rwanda**. Celui-ci a pour objectif de renforcer le rôle et les capacités des plus vulnérables dans le développement socio-économique du Rwandaa, en ciblant les femmes, les jeunes et les personnes handicapées. Un focus y est notamment mis sur les grossesses chez les adolescentes.

- Au Rwanda, la DGD prépare le financement d'un.e expert.e genre pour le « **Gender Monitoring Office** » (à travers le fonds d'études) pour mieux intégrer le genre dans les politiques publiques rwandaises et dans les programmes Enabel.

- La Coopération belge finance le **programme quinquennal " Protection et conservation des ressources en eau, pour nous et pour les générations futures ", de l'organisation Join for Water** (JFW), active dans 9 pays. A notre question "qu'avez-vous fait pendant le second semestre 2022 pour intégrer le genre dans votre programme, JFW répond principalement ceci : « Lors du second semestre 2022, JFW a ventiler des données par sexe et établi 7 indicateurs de genre sur base desquels tous les pays font rapport via leur système MEAL. Ces indicateurs donnent une idée des actions sensibles au genre dans chaque pays, des progrès réalisés par les femmes dans l'accès aux services écosystémiques (p. ex., l'eau potable) et de leurs droits et opportunités, et sensibilisent les pays (bureaux et partenaires) sur l'importance d'accorder une attention constante au genre lors de la mise en œuvre du projet. JFW a fait de l'égalité de genre l'un des quatre grands thèmes à l'ordre du jour de son agenda. L'objectif est de construire et d'échanger des connaissances : ce qui fonctionne bien ou pas, dans quel

contexte. L'accent est mis ici sur les questions foncières (propriété), la plate-forme des femmes, mentionnée plus haut, et leur représentation dans les structures de gestion. La plateforme des femmes mais surtout la représentation ont un lien direct avec (l'accès à) l'eau potable.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les actions menées par la coopération belge ont permis d'obtenir un accent sur l'égalité de genre dans le portefeuilles thématique protection sociale, l'intégration d'une perspective sexospécifique dans le plan stratégique de UNDP et d'une démarche soucieuse d'équité entre les genres, ainsi que l'intégration d'une perspective sexospécifique dans le programme phare « Flagship Programme Social Protection Floors for All ».

2. Le développement d'une stratégie agricole basée sur les systèmes alimentaires durables (l'appui aux petites exploitations agricoles, l'agro-écologie, …).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

L'intégration du genre se traduit notamment par des financements et une attention portée au genre dans la préparation et la mise en œuvre de nouveaux portefeuilles. Le genre fut également pris compte du genre lors de l'adoption de nouveaux accents pour l'agriculture et la sécurité alimentaire en 2021. Ces nouveaux accents sont complémentaires au document stratégique « agriculture et sécurité alimentaire » de la Coopération belge au développement adopté en 2017.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

L'intégration du genre se fait de manière continue.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La Coopération au développement belge intègre la dimension de genre dans ses différents portefeuilles et fait du genre une priorité transversale et permanente de ses relations avec des organisations multilatérales. La Belgique s'assure, à travers des dialogues continus et des financements pluriannuels, que les organisations multilatérales partenaires tiennent compte de l'égalité de genre dans leurs programmes et actions :

- Financement de base du **Groupe Consultatif pour la Recherche Agricole Internationale** ou *Consultative Group on International Agricultural Research* (**CGIAR**) : Le CGIAR est un partenaire important de la Belgique dans le secteur de l'agriculture et de la sécurité alimentaire et plus particulièrement dans le domaine de la recherche et de l'innovation. En 2022, un financement de 12 millions d'euros a été engagé pour les 3 prochaines années.

- **Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture** (**FAO**): La FAO est un partenaire important de la Belgique dans le secteur de l'agriculture et de la sécurité alimentaire. En 2021, le ministre a affecté 8 millions d'euros aux contributions volontaires pour les 4 prochaines années et 1 545 216,42 euros pour 2 222 442,90 euros pour la contribution obligatoire pour 2022. La FAO contribue à la réduction de l'inégalité de genre par ses activités dans les domaines des normes et standards, des données et de l'information, du dialogue politique, du

renforcement des capacités, des connaissances et de la technologie, des partenariats, du plaidoyer et de la communication. Aux niveaux mondial et régional, la FAO appelle à un dialogue plus ciblé et à une prise de décision de haut niveau sur la sécurité alimentaire et la nutrition afin de garantir que des questions telles que l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes soient traitées de manière adéquate.

- Financement d'un **portefeuille pays au Niger** mis en œuvre par Enabel : le nouveau portefeuille pays pour le Niger, signé pour la période 2023-2027 pour un montant total de 50 millions d'euros, intègre le genre dans les différents secteurs d'assistance. Chaque action du portefeuille prévoit un résultat spécifique qui devrait contribuer à l'égalité de genre.

Comme évoqué précédemment, la Coopération belge a adopté, en septembre 2021, de **nouveaux accents** pour l'agriculture et la sécurité alimentaire. L'un des nouveaux objectifs est de promouvoir une approche inclusive des systèmes alimentaires, avec un accent particulier sur les femmes, les jeunes et les petits agriculteurs / transformateurs familiaux. Le document d'orientation de la Ministre Kitir a souligné l'importance de lutter contre les inégalités, y compris l'intégration des groupes vulnérables. Une attention particulière doit donc être accordée au rôle important des femmes dans les systèmes alimentaires afin qu'elles puissent construire une vie durable. Afin de leur permettre d'exploiter pleinement leur potentiel et de gérer ainsi la transition vers des systèmes alimentaires durables, il est essentiel de leur fournir un meilleur accès aux marchés, aux intrants et au financement; leur assurer une meilleure protection en matière de propriété foncière et des conditions de travail équitables, et promouvoir leur accès à la recherche, à la connaissance, à la technologie et à l'innovation. Les points d'attention particuliers dans le cadre de la stratégie sont les suivants:

- S'efforcer d'assurer un accès équitable/égal aux ressources, aux intrants, aux services et aux marchés, en particulier pour les femmes, et leur contrôle
- Renforcer les associations d'agriculteurs et autres organisations rurales, en particulier celles qui représentent les groupes marginalisés (femmes, jeunes, etc.), afin de défendre leurs droits et de promouvoir leur participation à la chaîne alimentaire.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La Belgique a contribué aux **Directives volontaires du Comité de la sécurité alimentaire mondiale (CSA)** sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes: les Directives ont pour but de donner des orientations concrètes aux États membres et aux partenaires de développement, dans le but de surmonter la discrimination à l'égard des femmes, de promouvoir les droits des femmes et des filles et de leur permettre d'œuvrer à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, de promouvoir les droits des femmes et des filles et de leur permettre d'œuvrer à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. la faim, l'insécurité alimentaire et la malnutrition. Elles fourniront des exemples de mesures transformatrices qui peuvent mettre fin à la discrimination structurelle à l'égard des femmes et des filles et conduire à des améliorations de la sécurité alimentaire et de la nutrition. Malgré de nombreuses consultations, aucun accord n'a pu être atteint sur le contenu du texte (+/- 75% du texte a été approuvé en juillet 2022). Le président du CSA croit qu'il y a une possibilité de consensus – au plus tard en octobre 2023.

Une **plateforme GENDER** qui place l'égalité de genre au cœur de la recherche sur le système alimentaire a été créée par le **CGIAR**. En tant que plateforme d'impact, GENDER guide et renforce la recherche du CGIAR, apportant des contributions significatives et durables aux objectifs mondiaux en matière d'égalité de genre, d'opportunités pour les jeunes et d'inclusion sociale. Il renforce le rendement de la recherche sur le genre et les

sciences sociales en fournissant les normes les plus élevées et en établissant des orientations stratégiques pour les efforts de recherche actuels et futurs. Ces lignes directrices permettent au CGIAR et à ses partenaires de mener des recherches de pointe sur le genre et les sciences sociales et de développer et d'intensifier des innovations qui favorisent l'égalité de genre, les opportunités pour les jeunes et l'inclusion sociale.

3. Les programmes de santé et le renforcement des systèmes de santé de base.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

L'intégration du genre se traduit notamment par des financements et une attention portée au genre dans la préparation et la mise en œuvre de nouveaux portefeuilles.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

L'intégration du genre se fait de manière continue.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La Coopération au développement belge intègre la dimension de genre dans ses différents portefeuilles. À cet égard, il est pertinent de mettre en évidence les éléments suivants :

- Le nouveau **portefeuille pays pour le Niger**, signé pour la période 2023-2027 pour un montant total de 50 millions d'euros, intègre le genre dans les différents secteurs d'appui. Plus spécifiquement dans le domaine de la santé, en plus de la santé sexuelle et reproductive, le portefeuille entend intégrer le genre dans les actions de développement et de mise en œuvre de la protection sociale au Niger, actions favorisant l'accès aux services de santé de manière inclusive. Chaque action du portefeuille prévoit un résultat spécifique qui devrait contribuer à l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Dans le cadre de son **portefeuille gouvernementale Rwanda 2019-2024** mis en œuvre par Enabel, la coopération belge, à travers le projet Barame, contribue à réduire les taux de morbidité et de mortalité maternelle, néonatale et infantile en améliorant la gestion des complications obstétriques et néonatales : détection/orientation précoce, gestion standard de la qualité du cas sans délai.
- DGeo est en train de préparer une coopération déléguée active avec les Pays-Bas sur le volet santé qui va permettre de renforcer davantage encore l'impact et les résultats en lien avec la santé et les droits sexuels et reproductifs.

La Coopération au développement fait également du genre une priorité transversale et permanente de ses relations avec des organisations multilatérales. La Belgique s'assure, à travers des dialogues continus et des financements pluriannuels, que les organisations multilatérales partenaires tiennent compte de l'égalité de genre dans leurs programmes et actions :

- **UNFPA** est un partenaire important de la Belgique dans le secteur de la santé et plus particulièrement dans le domaine de la santé et des droits sexuels et reproductifs. Pour 2021, le ministre a engagé un montant de 36 millions d'euros pour les 4 prochaines années. Ce financement vise à favoriser un cadre juridique et un accès efficace à l'information et aux services pour les hommes et les femmes dans les établissements de santé afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées en matière de planification sexuelle et familiale. Une autre portée de ce financement est la promotion d'un système de santé intégré (allant au-delà des

services de santé) pour l'accès à la santé sexuelle et reproductive (promotion de la santé, prévention, traitement et services de suivi).

- En 2021, le ministre a signé un engagement de 4 millions d'euros pour les deux prochaines années pour **UNFPA Supplies**. UNFPA Supplies est un programme thématique et le plus grand fournisseur de services de planification familiale dans les pays en développement. La grande majorité des pays partenaires de la Belgique bénéficient de ce programme.
- **Earmarked Funding to UNICEF/UNDP/World Bank/WHO Special Programme for Research & Training in Tropical Diseases** (TDR) : L'OMS est un partenaire privilégié de l'action belge en matière de santé publique. En 2021, le ministre a proposé un financement plus important de 2,4 millions d'euros pour le programme TDR, qui vise à renforcer les capacités de recherche sur les maladies tropicales (NTD) dans les pays partenaires. Le TDR a intégré le thème du genre dans son champ d'action et l'a intégré dans ses programmes et projets. Entre autres choses, les chercheurs sont soutenus pour inclure une analyse intersectionnelle des genres dans leurs recherches sur les maladies infectieuses.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

UNFPA Supplies tient compte des besoins des hommes et des femmes en matière de santé sexuelle et reproductive afin de mettre à la disposition de la population des méthodes contraceptives appropriées en fonction des besoins des hommes et des femmes.

Dans le cadre des programmes de renforcement des systèmes de santé, l'intégration de la dimension de genre se reflète également dans le soutien apporté aux ministères de la santé, par exemple en veillant à ce que la formation du personnel de santé soit inclusive et ouverte aux femmes et aux hommes. Le résultat observé est que davantage de personnel féminin est formé et a un accès plus égalitaire à la profession.

4. Les programmes axés sur la formation.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

L'intégration du genre se traduit notamment par des financements et une attention portée au genre dans la préparation et la mise en œuvre de nouveaux portefeuilles.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

L'intégration du genre se fait de manière continue.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La Coopération au développement belge intègre la dimension de genre dans ses différents portefeuilles. À cet égard, il est pertinent de mettre en évidence les éléments suivants :

• Dans les programmes de formation professionnelle ou d'insertion professionnelle financés par la Belgique et mis en œuvre par ENABEL, une attention particulière est portée à la place des femmes et des jeunes filles (par exemple, le programme Palestine « Skilling young Palestine » a des objectifs spécifiques, tant en termes d'accès à la formation qu'en termes de programmes d'emploi).

• Les ONG actives dans le domaine de la formation professionnelle (VVOB, ACTEC, etc.) tiennent également compte du fait que leurs activités offrent des opportunités aux filles et aux femmes. Dans le cadre du financement de Cadres Stratégiques Communs (CSC), l'intégration du genre est considéré comme un critère distinct dans l'approbation des programmes proposés.
• La Belgique finance un cadre stratégique commun (CSC) Belgique pour les Acteurs de la coopération non gouvernementale (ACNG) belges actifs dans le domaine de l'éducation à la citoyenneté mondiale solidaire (ECMS). L'éducation à la citoyenneté mondiale solidaire (ECMS) a trois missions : l'éducation, la mobilisation et le plaidoyer, dans lesquels la lutte contre l'inégalité des sexes et la discrimination est primordiale. L'ECMS s'appuie de plus en plus sur le concept d'intersectionnalité de la lutte en montrant que la domination est multiple et que les discriminations multiples (fondées sur le genre, la classe, la race, le handicap, l'orientation sexuelle, etc.) se recoupent et parfois se renforcent mutuellement. Ce CSC tient compte et développe les questions de genre. Le précédent CSC Belgique pour la période 2017-2021 avait fait de l'intégration de la dimension de genre l'un de ses deux parcours d'apprentissage, avec une charte de genre et un guide sur l'intégration de la dimension de genre dans les interventions ECMS en Belgique. Le CSC Belgique 2022-2026 consolide ces acquis en renforçant par exemple l'intégration de l'approche genre dans les stratégies et pratiques des ACNGs en Belgique, ainsi qu'une culture institutionnelle de l'égalité de genre à travers la parité dans les organes, les politiques du personnel, etc. Une attention particulière est également accordée aux identités sexuelles, qui ne peuvent se résumer à la seule distinction entre hommes et femmes, en plus des multiples orientations sexuelles. Le service DGeo.1 a accordé une grande attention au critère d'intégration de la dimension de genre lors de l'évaluation des résultats des interventions ECMS des ACNGs pour la période 2022-2026 et lors de l'ajustement de ces résultats au premier trimestre 2022. Conformément au CSC Belgique, plusieurs actions ont été entreprises :
o Le service DGeo.1 a organisé, en janvier 2022, une session de formation contre les stéréotypes liés au genre, à la race, etc. pour les sociétés de production dont les projets documentaires avaient été sélectionnés.
o En mai 2022 s'est tenu le Forward Fest avec des ateliers d'échange avec le secteur jeunesse : en plus d'intégrer le genre dans toutes les activités, le Forward Fest comprenait une session sur « Comment le féminisme peut influencer la justice climatique » et le second événement une session organisée par Le Monde selon les Femmes sur divers outils de formation sur l'égalité de genre, l'identité de genre et la prévention du harcèlement.
o Un nouveau projet VLIR-UOS a démarré, avec l'Université de Burundi et Université Lumière : WRAP (Women's Right Awereness and Protection), en partenariat avec le Forum national des femmes et la Cour constitutionnelle du Burundi.
o Le 25 novembre, dans le cadre de ses activités ECM financées par la DGEO, Plan international Belgique a organisé un webinaire "The impact of masculinities on the prevention on sexual and gender-based violence" sur base de l'étude réalisée à ce sujet, voir (plan_international_belgique_-_limpact_des_masculinites_sur_la_prevention_contre_les_violences_sexuelles_et_basees_sur_le_genre.pdf (planinternational.be)). Plus de 50 personnes y ont participé.

La Coopération au développement belge fait également du genre une priorité transversale et permanente de ses relations avec des organisations multilatérales. La Belgique s'assure, à travers des dialogues continus et des financements pluriannuels, que les organisations multilatérales partenaires tiennent compte de l'égalité de genre dans leurs programmes et actions :
• La Belgique finance le Global Partnership for Education (GPE) pour l'éducation à hauteur de 6,5 millions d'euros par an. L'objectif de ce fonds est de fournir un accès à une éducation de qualité, en particulier pour les filles. Un financement spécifique, "Girls Education Accelerator", est également soutenu par la Belgique avec 2 millions d'euros pour les années 2021-2022.
• Un congrès européen sur la citoyenneté mondiale s'est tenu à Dublin les 3 et 4

novembre, et y a vu a signature de « the European Declaration on Global Education to 2050 ». DGeo.1 a fait partie du drafting committee et a contribué à la prise en compte du genre (entre autres) à travers tout le document. Dans son « Belgian statement », la cheffe de service de DGeo.1 a identifié un défi pour l'ECM en Belgique : la forte féminisation du secteur.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Depuis la création du GPE, 160 millions d'enfants, dont plus de la moitié sont des filles, ont été inscrits à l'école. La Belgique a soutenu le fonds dès le début et a augmenté son soutien à l'éducation des filles cette année.

5. L'entrepreneuriat (numérique).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

L'intégration du genre se traduit notamment par des financements et une attention portée au genre dans la préparation et la mise en œuvre de nouveaux portefeuilles.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

L'intégration du genre se fait de manière continue.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Dans le cadre de l'action de la Coopération au développement belge en matière d'entrepreneuriat, la dimension du genre est intégrée de manière transversale, notamment :

- Dans le cadre de la création du **D4D (digital for development) Hub**. Il s'agit d'une plateforme multipartite d'échange, de coopération et de mise en place de partenariats entre partenaires européens et mondiaux afin de soutenir conjointement une transformation numérique « centrée sur l'humain », notamment:
  - La mise en place du secrétariat Africa D4D Hub dans lequel une approche commune de la transformation numérique orientée vers l'humain est coordonnée.
  - Les meilleures pratiques et les leçons sur l'inclusion des femmes et la promotion des droits numériques sont partagées (développement d'outils, par exemple).
  - Renforcement des capacités des partenaires de mise en œuvre des initiatives D4D Hub concernant l'inclusion des femmes et la garantie des droits numériques.
  - L'inclusion des femmes et le respect des droits numériques fondamentaux seront intégrés dans les nouveaux projets au sein du hub D4D.

- Le nouveau programme « **Digital for Girls and Women** » d'ENABEL vise à renforcer l'intégration de la dimension de genre dans tous les domaines. Le Women Entrepreneurs Challenge (WEC) d'Enabel propose des outils aux femmes d'affaires pour mieux développer leurs activités professionnelles (formation, coaching, ...).

- **BIO** a élaboré en 2019 une **stratégie genre** qui s'applique à toutes les activités de l'organisation. Sur cette base, un plan d'action sur l'égalité de genre a été élaboré et des rapports annuels ont été présentés au conseil d'administration. Cette stratégie sera mise à jour en 2022.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La dimension genre est intégrée dans notre politique d'entrepreneuriat numérique.

6. Les programmes thématiques concernant le climat (le Cadre stratégique commun des partenaires indirects actifs dans les secteurs de l'eau et de l'environnement la gestion durable de l'eau, la résilience de l'agriculture et la gestion des sols et des forêts, l'urbanisation croissante …).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

L'intégration du genre se traduit notamment par des financements et une attention portée au genre dans la préparation et la mise en œuvre de nouveaux portefeuilles.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

L'intégration du genre se fait de manière continue.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La Coopération au développement belge intègre la dimension de genre dans ses différents portefeuilles. À cet égard, il est pertinent de mettre en évidence les éléments suivants :

- Dans le cadre du **CSC thématique *Resilience of socio-ecological systems***, des indicateurs distincts ont été inclus dans les divers programmes et leurs résultats. Le renforcement des capacités en matière de genre est effectué auprès des partenaires locaux, et du matériel est également disponible. Chaque organisation concernée a nommé un expert en genre pour la mise en œuvre de son programme. Le premier dialogue stratégique de ce CSC thématique s'est tenu le 2 décembre 2022 et l'intégration du genre dans les 4 axes de ce CSC était l'un des points à l'agenda.

- En décembre 2022 une premier échange informel a eu lieu entre DGeo et les participants au **CSC thématique *Sustainable Cities***; le premier dialogue stratégique se tiendra au premier semestre 2023 et il est question que l'intégration du genre y soit formellement à l'agenda. La réflexion est en cours : l'une des questions d'apprentissage de CSC *Sustainable Cities* concerne le genre, les jeunes et les groupes vulnérables. Les questions suivantes sont d'abord et avant tout : Quel est l'impact de l'urbanisation sur l'égalité de genre ? Quelle approche est utilisée par les autorités et les acteurs locaux ? Quelles sont les bonnes pratiques ? Comment les villes organisent-elles une plus grande participation et implication des jeunes, des femmes et des groupes vulnérables dans les collectivités locales ?

- Dans le cadre du **portefeuille climat au Sahel**, l'égalité de genre est considéré comme un objectif transversal important. Les femmes font partie du groupe cible prioritaire du portefeuille et Enabel accorde une attention particulière à l'utilisation d'outils spécifiques pour l'intégration de la dimension de genre.

La Coopération au développement fait également du genre une priorité transversale et permanente de ses relations avec des organisations multilatérales. La Belgique s'assure, à travers des dialogues continus et des financements pluriannuels, que les organisations multilatérales partenaires tiennent compte de l'égalité de genre dans leurs programmes et actions :

- BE soutient le **programme conjoint UNEP-UNDP « *Poverty Environment Action for the SDGs* ».** Celui-ci développe des outils pour une meilleure intégration de l'environnement et la réduction de la pauvreté dans les plans nationaux de développement. La promotion de l'égalité de genre et de l'inclusion sociale en est un objectif important.

- Le genre est également un point d'attention important dans les fonds multilatéraux pour le climat que BE soutient. Par exemple, le **Fonds vert pour le climat** (FVC) exige que les propositions de projets incluent un « plan d'action sur le genre et l'inclusion sociale » et 66 % des projets approuvés au **Fonds pour l'environnement mondial** (FEM) au cours de la période 2014-2018 avaient effectué une analyse de genre. Cela a conduit à une augmentation des activités spécifiques en faveur de l'égalité des sexes dans les projets soutenus.

- Le **partenariat *Nationally Determined Contributions* (NDC)**, dont BE fait partie, offre des outils et des ressources concrètes pour garantir que l'action climatique soit sensible au genre (voir le lien : Gender Equality | NDC Partnership).

En outre, Dans le cadre de la préparation de la **COP27**, la coopération belge a contribué à une soumission de l'UE sur la révision du plan d'action sur l'égalité de genre dans le cadre de l'UNFCCC (Intermediate review of the implementation of the gender action plan | UNFCCC). Cette soumission fait suite à une soumission précédente de 2021 qui expose nos conclusions et notre vision sur la façon dont il existe un degré différent d'impact du changement climatique selon le genre et sur la façon dont les femmes et les filles peuvent prendre l'initiative de réaliser les changements liés au changement climatique. Ces soumissions de l'UE doivent être considérées comme une préparation à la décision de la COP27 sur le genre.
Enfin, il est pertinent de souligner que la Coopération au développement belge est membre de la coalition d'action *Feminist Action for Climate Justice* dans le cadre du *Generation Equality Forum*.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Au niveau du **portefeuille Climat au Sahel**, quelques exemples concrets peuvent être présentés :

- Au Sénégal et au Niger, 200 groupes de femmes bénéficieront d'interventions de partenariat climatique ;
- La moitié des petits agriculteurs soutenus par les interventions agroécologiques au Sénégal seront des femmes.
- Au moins 40 à 50% des terres restituées dans le cadre du partenariat seront mises à la disposition des femmes dans chacun des quatre pays (Sénégal, Burkina Faso, Mali et Niger).
- Et au moins 30 à 40% de la population agricole soutenue par des droits de propriété ou des droits garantis dans chacun des quatre pays seront des femmes.

Il convient également de mentionner l'attention portée par Enabel à l'utilisation d'outils spécifiques en matière de genre pour ce programme lors de l'intégration de la dimension de genre. Ce ne sont là que quelques-uns des 24 indicateurs de genre qui seront utilisés pour le Partenariat pour le climat au Sahel.

De plus, les **programmes locaux de l'UNCDF en Ouganda et en Tanzanie** intègrent aussi la dimension de genre dans la conception du programme et dans le cadre de résultats. A titre d'exemple, un indicateur cible le % d'augmentation des fonds disponibles pour l'infrastructure résiliente au climat sensible au genre, les biens de production économique et les moyens de subsistance dans les districts cibles, provenant à la fois de LoCAL et d'autres sources.

Enfin, grâce à sa promesse climatique que BE soutient à travers le **partenariat NDC**, UNDP contribue à améliorer la qualité des *Nationally Determined Contributions*, également dans le domaine de l'intégration de la dimension de genre. Certains résultats concrets sont énumérés dans ce rapport, notamment :

- En termes de gouvernance :
  - 24% des NDC (ou CDN – contributions déterminées au niveau national) considèrent que les institutions nationales de genre font partie intégrante des structures de gouvernance du changement climatique, contre seulement 2% en 2015
  - 27 % des CDN reconnaissent la participation pleine, réelle et égale des femmes à la prise de décision sur le climat, contre 2 % en 2015.
  - 24 pays reconnaissent les femmes comme agents de changement pour accélérer les progrès sur les engagements climatiques, contre 7 en 2015.
  - 21 pays ont mis en lumière les contributions des groupes de femmes ou des organisations de la société civile, contre un seul en 2015.

- En termes de planification inclusive et de politique de genre :
  - 37 pays ont organisé de larges consultations pour définir les considérations fondamentales relatives au climat et au genre dans leurs CDN, contre 2 en 2015.
  - 53 pays se sont engagés à promouvoir l'autonomisation des femmes, contre seulement 7 en 2015.
  - 35 % des CDN stipulent le transfert de technologies pour les femmes, contre 1 % en 2015.
  - 51 % des CDN décrivent l'intégration du genre dans les programmes et instruments de lutte contre le changement climatique, contre seulement 6 % en 2015.

Ces résultats montrent des progrès, mais également que la marge de progression est encore importante.

7. L'aide humanitaire (la protection humanitaire, la promotion de l'autonomie, l'instrument de « développement transitionnel » …).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

L'intégration du genre se traduit par une attention portée à la dimension de genre dans le cadre de financements humanitaires et du suivi stratégique des partenaires humanitaires.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

L'intégration du genre se fait de manière continue.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'aide humanitaire belge a intégré la dimension de genre dans l'ensemble de ces activités, que ce soit à travers des financements ou lors de dialogues, notamment :

- L'aide humanitaire belge a également lancé un **appel à projets « Jeunesse et fragilité »** en 2021 pour un montant total de 6,824,067,72 EUR. L'appel portait sur les jeunes et la fragilité, plus particulièrement au Sahel et au Mozambique. Afin d'accroître les opportunités sur le marché du travail, l'objectif fut d'améliorer les compétences techniques dans les situations de fragilité, le genre étant considéré en tant que priorité transversale.

- Des mesures spécifiques ont été prises, telles que le **financement de l'appel spécial du CICR en faveur de la lutte contre les GBV en Syrie et en RDC** (4 millions d'euros en 2021) et la **participation au *Call to Action on Protection from Gender-based Violence in Emergencies***. En 2022, le financement belge à l'appel spécial s'est élevé à 3,5 millions d'euros. Les bénéficiaires directs et indirects sont : les victimes, les travailleurs médicaux, les centres de santé, les hôpitaux, les centres de conseil, les acteurs d'influence (autorités nationales pertinentes, porteurs d'armes, toute partie au conflit, leaders communautaires), société nationale de la Croix-Rouge en RDC. Les activités portent sur : des démarches orales et écrites, des séances d'informations, des ateliers, des séances de diffusion du DIH et d'autres lois applicables ; une sensibilisation des membres de la communauté sur la situation des survivants/victimes des GBV ; une assistance en transferts monétaires pour couvrir les besoins immédiats ; des formations, fonds, fournitures et/ou équipements aux centres de santé primaires ; un soutien complet aux centres de soins de santé primaires dans l'Est pour rendre possible un traitement appropriés dans les 72h ; un soutien matériel et financier aux hôpitaux ; faciliter l'orientation des victimes/survivants vers les services appropriés ; fournir une formation et un soutien financier, infrastructurel, matériel et/ou technique à la Croix-Rouge en RDC.

- Dans le cadre de la **co-présidence belge du *Good Humanitarian Donorship*** (GHD) 2021-2023, une réunion d'experts, qui s'est tenue en mai 2022, a porté sur l'approche opérationnelle du CICR en matière de lutte contre les violences sexistes (en particulier l'approche du renversement de la charge de la preuve). Une seconde réunion, organisée en juin, a approfondi la question des GBV avec les contributions du Global Protection Cluster (GPC) et de UNFPA qui a le lead de l'Area of Responsability 'GBV' qui dépend du GPC.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Une attention accrue est accordée à l'intégration du genre dans chaque financement humanitaire.

8. La consolidation de la société civile locale.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal,*

étude, conférence, campagne d'information, …) ?

L'intégration du genre se traduit notamment par des financements et une attention portée au genre dans la préparation et la mise en œuvre de nouveaux portefeuilles.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

L'intégration du genre se fait de manière continue.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La coopération au développement belge intègre le genre dans le cadre de ses financements en matière de consolidation de la société civile locale, notamment à travers :

- Un **financement de base du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH)**. La Belgique a étendu son soutien au HCDH avec un financement de base pluriannuel de 10 000 000 euros, soit 2 500 000 euros par an, pour la période 2021-2024. Dans le cadre de sa mission, le HCDH s'est engagé à travailler avec les États, les institutions nationales des droits de l'homme, la société civile et d'autres parties prenantes du monde entier pour réformer les lois et les politiques discriminatoires; inverser les normes sociales discriminatoires et les stéréotypes sexistes préjudiciables; éliminer la violence sexiste; et promouvoir l'égalité des sexes; éliminer la violence sexiste; assurer la jouissance des droits en matière de santé sexuelle et reproductive; protéger et élargir l'espace civil des femmes défenseures des droits humains et des mouvements féministes ; faciliter la participation égale et assurer l'égalité des sexes au sein du HCDH et de l'ONU.

- Le lancement d'un **appel à projets « Civic Space 2021** » d'un montant total de 1 500 000 euros, visant à renforcer les organisations dans leur rôle d'acteurs du développement durable dans leurs sociétés en tant que moyen de droits de l'homme, de démocratie et de participation significative. Dans ce contexte, une attention particulière a été accordée à l'accroissement de la participation civique des femmes. Par exemple, le genre a été inclus en tant que priorité transversale dans les critères d'évaluation des propositions et plusieurs projets se concentrent également spécifiquement sur les questions de genre: en Ouganda, nous travaillons avec *Action on Poverty* pour une plus grande participation citoyenne des femmes entrepreneurs, au Burundi, nous nous concentrons sur la voix des femmes en conflit avec Femmes Artisans de Paix et nous soutenons également les organisations LGBTQI + locales en Afrique de l'Est.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Une attention particulière à la dimension de genre dans les programmes de renforcement de la société civile locale, à la fois dans les appels à projets spécifiques et dans les programmes quinquennaux des acteurs non étatiques.

Politique des Grandes villes

1. Le développement des connaissances et l'échange d'expériences entre les villes, et plus particulièrement l'échange des meilleures pratiques en matière de sécurité dans les espaces publics.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Financement + Conférence sur la sécurité dans les espaces publics urbains, avec un accent particulier sur la sécurité des femmes.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Conférence : 19 décembre 2022.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* La conférence a porté spécifiquement sur la sécurité des femmes. En outre, les organisations travaillant sur la sécurité des femmes ont été activement invitées à participer à la conférence. Les femmes étaient donc largement représentées dans le public.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* En raison de la forte représentation des femmes - tant parmi les intervenants que dans le public - leurs expériences et leurs points de vue sur la sécurité dans les espaces publics urbains ont été largement discutés.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?* La Ministre de la Coopération au Développement s'engage, dans le cadre de la politique de coopération au développement, à utiliser l'approche des droits et à renforcer le suivi, le contrôle et l'évaluation ainsi que l'utilisation d'outils pour l'intégration transversale du genre (comme les marqueurs de genre de l'OCDE) dans tous les canaux de la coopération belge au développement : • Coopération bilatérale ; • La coopération multilatérale ; • La coopération humanitaire ; • Soutien indirect par le biais d'acteurs de la coopération non gouvernementale ; • Coopération avec le secteur privé, BIO. À cet égard, il est pertinent de mentionner les différentes actions générales reprises ci-dessous qui contribuent à renforcer le *gender mainstreaming* dans le cadre de la coopération au développement. Au niveau des **portefeuilles bilatéraux et non gouvernementaux** : • L'intégration de la dimension de genre est requise dans chaque lettre d'instruction dans le cadre de la coopération gouvernementale. • Dans la programmation des nouveaux portefeuilles de la coopération gouvernementale, il est demandé au poste d'intégrer le thème genre dans la lettre d'instruction.

- Dans le cadre des **programmes quinquennaux des acteurs non gouvernementaux**, l'intégration de la dimension de genre est l'un des critères cruciaux de l'évaluation qualitative. Le schéma de présentation des programmes prévoyait ainsi que le genre soit intégré de la manière suivante :
    - Pour chaque *outcome*, par le positionnement de l'ACNG par rapport aux notes stratégiques existantes dont celle sur le Genre. Cela impliquait d'indiquer s'il y avait un « alignement avec un ou plusieurs objectifs » de la note, s'il n'y avait « pas d'alignement » et ou si la note n'était « pas d'application » (ce dernier choix étant peu probable pour le Genre). Ce positionnement devait ensuite faire l'objet d'une motivation.
    - Pour chaque *outcome*, par la démonstration (facultative) que l'intervention est alignée avec une ou plusieurs priorités de la Ministre. Pour le Genre, il s'agissait de démontrer que l'intervention contribue à la réduction des inégalités de genre en mettant en œuvre l'une des priorités de la stratégie Genre de la DGD. Sur base de cette démonstration, DGEO et les Postes ont confirmé cette contribution potentielle (ou non).
        - Un peu moins de 33% des *outcomes* ont été jugés comme « contribuant à la réduction des inégalités de genre par l'atteinte de résultats spécifiques dans une ou plusieurs des 4 priorités de la stratégie genre DGD. La réduction des inégalités de genre constitue explicitement une condition de réussite de l'intervention ».
        - Un peu moins de 64% des *outcomes* ont été jugés comme « contribuant à la réduction des inégalités de genre par une attention portée de façon spécifique à la dimension d'égalité de genre, mais cette réduction ne constitue pas une condition de réussite de l'intervention car ce n'est pas son objectif principal ».
        - Un peu plus de 3% des *outcomes* ont été jugés comme « ne contribuant pas à la réduction des inégalités de genre mais n'ayant pas d'impact négatif sur l'égalité de genre ».
    - Enfin, pour chaque *outcome*, l'intégration du Genre a effectivement été intégrée comme critère de l'évaluation qualitative de la proposition (Pertinence et Efficacité).

- L'intégration du genre a figuré à l'agenda de plusieurs dialogues institutionnels (= dialogues entre l'ACNG et la DGeo) et de plusieurs dialogues stratégiques (= entre les ACNG participant à un CSC géographique ou thématique et la DGD) lors du second semestre 2022.

- Dans le cadre du **nouveau portefeuille de la coopération gouvernementale en RDC**, une attention particulière est posée sur les constructions sociales et les normes de genre. Des objectifs spécifiques d'autonomisation féminine socio-culturelle, économique et politique ont été fixés dans chaque pilier du portefeuille. Concrètement, quatre chargé.es genre seront déployés dans les coordinations provinciales afin de mettre en œuvre les activités genre, de créer des synergies entre les piliers, et former et sensibiliser le personnel et les partenaires d'Enabel aux inégalités de genre.
  En outre, une expertise genre sera basée au niveau de la représentation Enabel en RDC afin de porter le genre comme une valeur dominante et intégrante dans les interventions et auprès des partenaires institutionnels et d'assurer la qualité des activités genre. Ces cinq postes sont des postes clés pour que l'ensemble du portefeuille intègre la dimension genre dans la pratique quotidienne de ses activités, notamment en garantissant que 50% des bénéficiaires soit des femmes et en désagrégeant systématiquement les indicateurs. A titre d'exemples, les interventions Formation, Entreprenariat et Emploi entendent lutter en faveur d'une meilleure équité dans l'accès à la formation et sur le marché de l'emploi, en particulier pour les jeunes femmes.

- Dans le cadre du **CSC Burundi 2022-2026**, le thème du genre a été retenu comme un des thèmes prioritaires du trajet d'apprentissage collectif. En effet, l'approche genre promeut non seulement la prévention et la répression des violences fondées sur le sexe mais aussi un partage équitable des ressources et des responsabilités ainsi qu'un développement humain plus complet et durable pour tous et toutes. Ce qui vaut pour toutes les cibles stratégiques qui ont été retenues dans le CSC Burundi 2022-2026. Cependant, malgré cette conviction partagée, l'intégration de l'approche genre cause des problèmes aux ACNG au niveau de la méthodologie et au niveau des outils à utiliser. Pour résoudre ce problème, les ACNG qui opèrent au Burundi ont fait du genre une cible à part entière et feront tout leur possible afin que cette dernière ne soit pas une cible de bonne intention. En outre, le genre a été identifié comme un trajet d'apprentissage prioritaire au même titre que la résilience (environnement) et engagement communautaire et redevabilité. Les ACNG veulent se doter des connaissances en la matière et des outils thématiques et méthodologiques qui vont les aider à intégrer l'approche genre dans leurs pratiques.

- En 2022, un nouveau **portefeuille pays Tanzanie** était préparé pour la mise en œuvre d'un programme dans la région de Kigoma pour un don total de 25 MEUR pour la période 2023-2028. L'objectif est d'améliorer l'accès et la qualité de l'enseignement secondaire et les possibilités d'emploi pour les jeunes, en accordant une attention particulière aux jeunes femmes, dans un environnement protecteur et égalitaire. Cet environnement protecteur et égalitaire agit comme une approche holistique au sein du programme et met l'accent sur les normes sociales discriminatoires et les obstacles structurels auxquels font face les jeunes femmes dans leur famille, leur communauté, leur éducation et leur travail. Une attention concrète sera accordée à la violence basée sur le genre, au développement des compétences en leadership et à l'évolution de la dynamique du pouvoir au sein de la famille. Le ministère du Développement communautaire, du Genre, des Femmes et de groupes spécifiques a été choisi comme ministère régulier.

- Le **CSC Burundi** a créé une cible stratégique « Genre et inclusion », sous le lead de RCN, SFCG et 11. Cela permet d'avoir des approches ciblées, mais aussi de soutenir les acteurs des autres cibles dans leur volonté de mieux intégrer la thématique du genre dans les interventions. Dans ce cadre, un plan d'action ' trajet d'apprentissage consacré au genre' a été élaboré en octobre 2022, dans le but de contribuer au renforcement des synergies et complémentarités dans l'intégration de l'approche genre dans le travail des ACNG opérant au Burundi. (voir ce plan d'action en pièce jointe) En marge du Dialogue stratégique 'Burundi' qui s'est tenu à Bujumbura en novembre 2022, les participant.es ont notamment pu visiter des activités de sensibilisation des communautés aux questions de genre, et plus spécifiquement sur la masculinité positive, de *Search for Common Search* (SfCG). SfCG et ses partenaires organisent des clubs d'écoute (en collaboration avec des radios locales) et des séances de théâtre de rue pour communiquer et sensibiliser le plus largement possible à ces questions.

- Les fédérations d'ONG belges et d'ACODEV ont mis en place une **plate-forme pour** l'échange des programmes de genre des ONG financées par le DGEO.

- Lors de son voyage de service dans les Andes, un collègue de notre service DGEO a constaté que la pandémie du covid et ensuite la crise économique ont résulté en une augmentation de la violence en général , et de la violence contre les femmes en particulier. Chaque jour dans les Andes, il y a 7 jeunes filles de moins de 14 ans qui accouchent après avoir été violées. Il existe un CSC géographique pour l'Equateur et dans ce cadre, il a été décidé de relancer un trajet d'apprentissage

sur le genre. Des échanges avec les ACNG actifs dans les autres pays andins sur ce trajet d'apprentissage seront organisés.

- Le Monde Selon les Femmes (LMSF) est l'une des organisations membres d'un programme commun quinquennal 2022-2026 de CNCD-CETRI-LMSF-OMM. LMSF a veillé à ce que l'intégration du genre soit la responsabilité de chacune des 4 organisations, avec un système d'indicateurs très élaboré et un point focal genre dans chaque organisation. Une grille « genre » a été élaborée pour guider toutes les actions. Chaque année les points focaux genre se réuniront pour le rapportage et les *lessons learned* – premier rapportage attendu pour juin 2023.

- Le système de suivi des programmes quinquennaux a été revu lors du second semestre 2022, pour les nouveaux programmes 2022-2026 : la place importante des critères de genre dans les scores de performance a été confirmée.

Au niveau **multilatéral** :

- La dimension de genre est prise en compte dans le cadre des positions défendues dans les différents fora nationaux et internationaux auxquels la coopération belge prend part.

- La Direction générale de la coopération au développement a pris part aux différentes réunions du *Gendernet*, le réseau sur l'égalité de genre du Comité d'Aide au Développement (CAD) de l'OCDE dont l'objectif est de réunir les experts en genre des différents Etats membres afin de définir des approches communes à l'appui de l'égalité de genre et des droits des femmes. À l'occasion de la 20e session annuelle de ce *Gendernet*, des discussions ont été organisées pour favoriser l'adoption de guidelines CAD sur base d'une guidance qui reprendrait les principes fondamentaux pour être un partenaire de développement efficace et comprendrait un chapitre spécifiquement dédié au *gender mainstreaming*.

Au niveau **interne** à la Direction Générale Coopération au Développement :

- Un *Policy Support Research* (PSR) ayant pour but d'évaluer et d'améliorer l'intégration du genre dans le travail quotidien de la DGD a été financé. Les conclusions de ce PSR servent de base à la conception d'outils qui seront diffusés parmi les différents services de la DGD afin de renforcer l'intégration du genre dans le travail quotidien de ceux-ci.

- Le cabinet de la Ministre Kitir et la DGD ont également participé aux différentes sessions plénières du Conseil consultatif Genre et Développement (CCGD). De plus, la DGD participe aux groupes de travail relatif au genre et développement et au croisement genre/climat/agriculture. À travers ce groupe consacré au genre, au climat et à l'agriculture, l'objectif est d'identifier les meilleures pratiques de la coopération belge et de renforcer notamment l'intégration du genre dans ces deux domaines.

- Le cabinet de la Ministre Kitir et la DGD ont pris part à l'élaboration du plan d'action *gender mainstreaming* du SPF Affaires étrangères, Commerce Extérieur et Coopération au Développement.

- Chaque année, les experts genre du service D2.5 ont donné plusieurs présentations sur le genre à différents collègues de la DGD. Celles-ci abordaient la double approche mêlant actions spécifiques et *gender mainstreaming*.

- Les collègues de DGeo sont depuis décembre 2022 invités à être attentifs à la dimension genre lors de leurs voyages de service et à faire rapport à ce sujet. En

déplacement en décembre au Sénégal par exemple, les collègues s'intéressent à la participation H/F aux activités des projets visités et s'interrogent sur les raisons des disparités éventuelles.

- Durant le second semestre 2022, DGeo a commencé le travail de révision de la procédure d'accréditation des ONG : de nombreux critères sur l'intégration du genre y sont maintenus ; la prise en compte des questions LGBTQIA+a été abordée et devrait être discutée avec D2.5.

Pour la Politique des Grandes Villes

- Dans le cadre du projet "Housing First", une attention particulière sera accordée aux jeunes femmes, car 20% des sans-abri sont des jeunes et 5 femmes sur 10, un groupe très vulnérable dans la rue (selon l'étude menée par Koen Hermans et Patrick Italiano pour le KBS en 2020 intitulée "Counting Homelessness & Homelessness - Global Report").

Madame Tinne Van der Straeten, Ministre de l'Énergie

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La lutte contre la précarité énergétique et la mise en œuvre d'une politique énergétique sociale.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Depuis 2021, le conseil des ministres a pris en plusieurs étapes des mesures visant à réduire la facture énergétique. La hausse de la facture énergétique est due à la forte augmentation des prix de l'énergie en 2021 et au déclenchement de la guerre en Ukraine en février 2022.

- Extension du groupe cible du tarif social pour le gaz et l'électricité en termes de statuts sociaux. Statut social supplémentaire : personnes bénéficiant d'une allocation majorée (depuis février 2021).
- Attribution d'un montant forfaitaire unique de 80 euros au titre du tarif social du gaz naturel et de l'électricité (depuis 2ième semestre 2021).
- Attribution d'une prime fédérale unique de chauffage de 100 euros (depuis le 1er semestre 2022).
- Attribution d'une allocation unique (initialement 200 €, maintenant 300 €) pour les ménages se chauffant au fioul domestique ou au propane en vrac (depuis 2ième semestre 2021).
- Octroi d'une prime à l'énergie dans le cadre du forfait de base fédérale d'électricité (61 €/mois) et de gaz naturel (135 €/mois) - max. 5 mois (depuis 2ième semestre 2022).
- Octroi d'une prime unique de 225 euros pour les ménages chauffant aux pellets (depuis le 1er semestre 2023).
- Augmentation de l'allocation de chauffage : gasoil chauffage, propane en vrac et pétrole lampant (depuis 2ième semestre 2022).
- Réduction de la TVA (21% ➔ 6%) sur l'électricité, le gaz et la chaleur (depuis le 1ste semestre 2022).
- Réduction des accises sur le diesel et l'essence de 0,175 € par litre de carburant (depuis le 1er semestre 2022).

Ces mesures ont toutes été mises en place par le biais d'une base juridique (loi, arrêté royal).

Mesures existantes (avant la législature actuelle) :

- Le tarif social pour le gaz et l'électricité (pas de chaleur).
- Une allocation de chauffage pour le gasoil chauffage, le propane en vrac et le pétrole lampant.
- Paiement échelonné sur les fournitures du gasoil de chauffage, de propane en vrac et pétrole lampant.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

- Ces mesures supplémentaires de politique énergétique (sociale) sont fonction de l'actualité et des crises qui se déroulent concernant les prix de l'énergie et la

guerre en Ukraine. Ces actions ont eu lieu en 2021 et 2022 et se poursuivront en 2023 en fonction de l'évolution des évènements susmentionnées.
- Ces mesures sont imputées sur le budget 2021, 2022 et 2023.
- La plupart des mesures sont temporaires et ont une date de mise en œuvre provisoire fixée au 31 mars 2023. Il n'est pas exclu que certaines mesures soient prolongées ou rendues permanentes. Cela nécessitera évidemment les décisions nécessaires au niveau gouvernemental.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Le cadre juridique concernant les mesures respectives ne contient pas de critères qui excluent involontairement les femmes ou les hommes.
- Les processus automatisés sont utilisés au maximum dans la mise en œuvre des mesures relevant de la compétence du SPF Économie par analogie avec l'automatisation des tarifs sociaux du gaz naturel et de l'électricité. Le tarif social est automatisé dans 85% des cas. Il s'agit d'un outil puissant pour lutter contre le non-recours, lorsque des groupes cibles principalement vulnérables ont des difficultés à faire valoir leurs droits. Aucune statistique spécifique au sexe n'est actuellement disponible. Ce n'est pas non plus possible. Le SPF Economie est uniquement responsable de l'automaticité. Les données sur le groupe cible ne sont pas disponibles à ce niveau.
  En automatisant largement ces mesures, l'impact potentiel du type de sexe est complètement neutralisé. Si l'automatisation n'aboutit pas, l'initiative de soumettre quand même une demande doit venir du titulaire du droit lui-même. Pour atteindre au mieux ce groupe cible, une campagne de communication a été lancée par le gouvernement. Les entreprises du secteur de l'énergie étaient également tenues par la loi de communiquer à ce sujet à leurs clients.
- Les demandes pour bénéficier d'une mesure particulière peuvent toujours être faites soit via internet (formulaire web), soit via un formulaire de demande à envoyer par la poste.
- Pour la plupart des mesures, il est également possible que n'importe quel membre d'un ménage puisse faire une demande et pas seulement l'ayant droit lui-même. Il est également possible que des organismes tels que, par exemple, un CPAS, des associations d'aide aux personnes en situation de vulnérabilité, puissent aider à la présentation des demandes.
- Chaque année, le SPF Economie participe à des réunions organisées par des associations locales actives dans le domaine de la pauvreté et de la précarité et auxquelles participent des citoyens (ayants droit). Les différentes mesures en vigueur sont expliquées et des réponses sont apportées aux questions.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

En raison du haut niveau d'utilisation des processus automatisés, on peut supposer que les risques potentiels d'impact sur le genre sont fortement minimisés. Pour étayer cette affirmation, les statistiques nécessaires font défaut et il n'existe certainement pas de statistiques récentes ventilées par sexe.

2. La réorientation et formation supplémentaire des employé-e-s en raison de la transition énergétique.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Au sein des structures de l'Agence internationale de l'énergie, il existe un comité technique "Genre et travail" dont la Belgique n'est pas encore membre.

Les objectifs de ce comité sont les suivants, contribuer à :

1. améliorer la compréhension des interactions entre le genre, le sexe et la science et la pratique de l'ergonomie ;
2. améliorer la compréhension des questions liées au genre dans le contexte du travail, en relation avec la science et la pratique de l'ergonomie ;
3. améliorer la contribution de la science et de la pratique de l'ergonomie à l'égalité d'accès des hommes et des femmes au bien-être économique, physique et psychologique.

L'intention est de devenir membre de ce comité.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Cette législature.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Explorer les possibilités d'adhésion et le processus associé pour rejoindre ce comité.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La DG Energie participe déjà activement au Conseil consultatif sur le genre de l'AIE (créé en septembre 2021) afin d'avoir le point de vue le plus large possible sur ce sujet du point de vue de l'énergie et d'acquérir et de partager davantage de connaissances à ce sujet.

3. L'adaptation de la contribution fédérale au Plan National Énergie-Climat 2030 (PNEC).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Référence aux initiatives et aux mesures prises à cet égard dans le PNEC actualisé et notamment à la contribution fédérale à celui-ci.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En projet de mise à jour du PNEC d'ici juin 2023, par le biais du volet fédéral (PFEC) qui sera approuvé par le Conseil des ministres d'ici fin mars 2023. Mise à jour finale du NEKP d'ici juin 2024 et contribution fédérale à celui-ci d'ici fin mars (tbc) 2024.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les actions prévues où, outre les partenaires structurels - administrations, parties prenantes (notamment par le biais des conseils consultatifs et des tables fédérales sur le climat) - le public est également impliqué. Ce faisant, on s'assure que tout le monde est adressé.

Le groupe de travail fédéral composé de diverses administrations fédérales qui interprètent le PNEC veillera à ce que la dimension de genre soit prise en compte dans le PNEC actualisé (différences éventuelles de situation entre les femmes et les hommes, participation d'organisations de femmes et d'experts en matière de genre). Cela nécessitera une approche transversale dans tous les domaines d'action.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Cela reste à voir dans le nouveau plan.

Au niveau fédéral, il faut d'abord examiner les autres domaines politiques pour organiser une bonne coopération transversale afin de garantir un partage efficace des connaissances.

4. La détermination des Politiques nationales pour la gestion à long terme des déchets radioactifs de haute activité et/ou de longue durée de vie par un processus participatif.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

- Juridique : arrêté royal.
- Opérationnel : organisation d'une consultation à grande échelle.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Préparation du cadre juridique en 2022 et poursuite de la mise en œuvre en 2023/2024 (e.a. la consultation).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Au cours du processus participatif, l'avis des femmes et des hommes pourrait être sollicité. Les organisations de femmes et les organisations de défense des droits des femmes pourraient également être impliquées.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Au niveau juridique, l'arrêté royal a été réalisé.

5. L'activation du consommateur d'énergie.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Par la communication et l'information/sensibilisation.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Il s'agit d'une action continue.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Sur la base de ses compétences, le SPF Economie communique sur différents aspects de la consommation d'énergie (mesures sociales en matière d'énergie, prix maximum des carburants et combustibles liquides, réglementation générale des installations électriques, etc.). On veillera à ce que cette communication (principalement via le site web et les médias sociaux) soit organisée de manière à réduire ou à éliminer le risque d'un impact négatif sur le genre (en coopération avec le département Communication, qui dispose de l'expertise nécessaire dans ce domaine).
Par exemple : conseil linguistique sur l'intranet SPF Economie du département Communication sur le thème : comment écrire sans distinction de sexe.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le SPF Economie organise chaque année des enquêtes de satisfaction auprès des différents groupes cibles.

6. L'élaboration d'indicateurs relatifs à la pauvreté énergétique, tels que visés par la directive EMD UE 2019/944.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Electricity Market Directive (EMD) - chaque État membre doit développer des indicateurs pour mesurer la pauvreté énergétique sur la base desquels des mesures politiques peuvent être prises.

Fin 2021, les premières propositions sur la (méthodologie de) l'identification des indicateurs de pauvreté énergétique ont été rédigées et nous sont présentées pour validation politique.

D'une part, une base juridique sera nécessaire étant donné qu'il s'agit d'une transposition d'une directive européenne.

En termes de mise en œuvre, une fois développés, ces indicateurs seront rendus publics via le site internet du SPF Economie.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

A déterminer.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

A déterminer.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

A déterminer.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?* */*

Madame Ludivine Dedonder,
Ministre de la Défense

I. Exécution des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. L'output opérationnel de la Défense, dont l'assistance sur le territoire national et l'instrument opérationnel renforcé pour l'aide humanitaire d'urgence.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* La Défense est l'un des départements impliqués dans le Plan d'action national pour les femmes, la paix et la sécurité (NAP UNSCR 1325) 2022-2026.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Cette politique existe depuis plusieurs années et a été actualisée en 2022.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Sensibilisation accrue du personnel impliqué dans des opérations sur le territoire national ou à l'étranger.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Meilleure sensibilisation du personnel concerné.

2. La contribution de la Défense à la relance socio-économique, dont le R&D et la Stratégie Défense, Industrie et Recherche
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Formalisation de la DIRS (Defense Industry Research Strategy). Plusieurs campagnes d'information et conférences ont été menées et cela se poursuivra en 2023.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* A été adoptée en juillet 2022.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Sensibilisation à la prise en compte de la dimension de genre dans ce domaine.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Cela pourra être évalué à partir de 2023.

3. L'actualisation de la vision stratégique et loi de programmation militaire.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* L'actualisation de la vision stratégique a été traduite dans le plan STAR (Security/Services Technology Ambition Resilience) et dans la nouvelle loi de programmation militaire.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Le plan STAR et la loi de programmation militaire ont été adoptés en juillet 2022.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* La dimension de genre a été intégrée dans le plan STAR dans un paragraphe ''Raviver l'intérêt pour la Défense''. *Extrait : S'efforcer de mieux refléter la société en engageant notamment plus de femmes et en veillant à une plus grande diversité de même que plus d'inclusivité, pas seulement en ce qui concerne le genre mais aussi notamment les personnes en situation de handicap, cadre parfaitement avec ce double objectif*.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Cela pourra être évalué à partir de 2023.

4. La capacité cyber de la Défense et Service général du renseignement et de la sécurité.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* A côté des composantes Air, Terre, Marine et Médicale, création d'une 5ème composante Cyber et renforcement du SGRS.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 2022-2023.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Cfr points 3, 5 et 6.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Pourra être évalué à partir de 2023.

5. Les formations.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Campagnes d'information et formations au début et pendant la carrière.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Cette politique existe déjà depuis plusieurs années.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* La dimension de genre est déjà abordée structurellement dans la formation de base et sporadiquement dans la formation continuée des militaires. Dans la Phase d'Initiation Militaire (PIM), après le cours sur les valeurs de la Défense, un théâtre des valeurs et de la diversité est donné par des comédiens professionnels. Le genre est explicitement abordé dans ce théâtre. Des formations spécifiques sur le genre sont également organisées ponctuellement et le nouveau cadre de valeurs et la nouvelle politique d'inclusion visent à ancrer structurellement les valeurs et l'inclusion (dont le genre) dans la formation continuée.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Sensibilisation accrue du personnel à la dimension de genre.

6. La stratégie de communication moderne et ciblée.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Campagnes d'information.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Cette politique existe depuis plusieurs années.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Renforcement de la sensibilisation à la dimension de genre dans les campagnes d'information (notamment en ce qui concerne le recrutement).
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Sensibilisation accrue du personnel à la dimension de genre

7. Les femmes et les hommes seront également mis au cœur des préoccupations concernant leur service à l'étranger, la nouvelle approche des ressources humaines et le *work-life balance*.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Intégration de la politique de genre dans la politique générale des ressources humaines.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Cette politique existe depuis plusieurs années.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Intégration de la note d'orientation politique de la Ministre de la Défense. Extrait : *La Défense veillera à promouvoir la diversité dans tous ses aspects afin d'être un reflet de la société belge. Le recrutement de plus de personnel féminin et de personnel d'origines diverses sera encouragé.*
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Sensibilisation accrue du personnel à la dimension de genre.

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ? Si oui, le(s)quel(s) ?* Intégration de la dimension de genre dans une politique plus large d'inclusion.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?* Cfr points 5 et 6.

Madame Hadja Lahbib,
Ministre des Affaires étrangères, des Affaires européennes et du Commerce extérieur et des Institutions culturelles fédérales

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Les préparations et la coordination de la Présidence belge du Conseil de l'UE en 2024.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Les préparatifs de la présidence belge ont débuté le 15 octobre 2021 lors d'une réunion interdépartementale. La préparation comprend une partie programmatique et une partie opérationnelle. En vue d'établir le programme, des réunions interdépartementales sont prévues pour chaque (sous-)formation du Conseil. Une vue d'ensemble sera établie sur cette base. La définition plus poussée du programme aura lieu lors de réunions avec les parties prenantes, tant au niveau administratif que politique. La préparation de la partie opérationnelle se fera principalement par le biais de collectes d'informations (ex. enquête sur les besoins en formation), de réunions avec les services internes (ex. renforcement des effectifs) et de groupes de travail interdépartementaux (ex. budget).
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Été 2021 à été 2024.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Avec la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007, la Belgique était un précurseur du gender mainstreaming au niveau européen. La Belgique défend aussi toujours l'importance de l'approche gender mainstreaming au niveau européen et international. La Présidence belge du Conseil de l'UE est une opportunité pour démontrer que la Belgique pratique ce qu'elle promeut, en prêtant attention à la situation différente des femmes et des hommes lors des activités qui sont prévues dans le cadre de la présidence et qui ne concernent pas spécifiquement l'égalité de genre (p.e conférence sur d'autres matières que l'égalité de genre, conclusions des différentes formations du Conseil de l'UE et pas seulement dans le cadre des conclusions du Conseil EPSCO …). Les mesures du Plan d'action Gender Mainstreaming 2021-2024 prévues en matière de communication, de marchés publics, de subsides, et de statistiques auront un impact sur l'intégration de la dimension de genre dans les préparations et la coordination de la Présidence belge du Conseil de l'UE en 2024. La Task Force a été lancée début septembre 2021 avec 3 diplomates, en tenant compte de la question de la représentativité. La Task force a prêté attention à la dimension de genre pour l'événement de lancement du 15 octobre, par exemple à travers le choix des mots dans l'invitation et le choix des intervenants. Pour déterminer les besoins en matière de renforcement du personnel, la description des profils a fait l'objet d'une attention particulière tant dans les notes préparatoires que lors des entretiens. Cela

continuera à faire l'objet d'une attention particulière dans la suite de la préparation pour les recrutements, (choix des mots dans les descriptions de poste, composition des jurys, etc.).

La brochure « écriture inclusive » est facilement accessible aux membres du personnel nouvellement recrutés au sein de la Task Force.

Pour les tâches opérationnelles, la Task Force a intégré les recommandations et les manuels disponibles sur l'égalité des genres et continuera à le faire :

- Marchés publics : concertation avec les experts de la cellule "marchés publics" afin de veiller à l'intégration de l'aspect "égalité des chances" dans les critères d'attribution (par exemple, le principe de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes) et analyse afin d'examiner quelles conditions spécifiques d'"égalité des chances" peuvent être prises en compte dans les modalités de mise en œuvre (par exemple, la composition équilibrée de l'équipe des officiers de liaison).
- Gender budgeting : concertation avec le gestionnaire de dossier chez B&B et les autres parties prenantes afin que les crédits demandés soient introduits dans la bonne catégorie ; si les crédits relèvent de la catégorie "une politique publique avec une dimension de genre" (catégorie 3), importance de compléter les notes explicatives sur le genre qui peuvent être insérées dans la justification des allocations de base.
- Communication : concertation avec les experts du service communication et d'autres parties prenantes afin que les supports de communication ne contiennent aucun stéréotype de genre et que la dimension de genre soit bien prise en compte lors de l'élaboration des campagnes. Attention portée notamment au choix des messages, au choix des mots, au choix des illustrations.

Par ailleurs, la Task Force a élaboré un projet de charte de développement durable avec l'ensemble des entités impliquées, dans laquelle la dimension genre est bien sûr mise en place ; celle-ci sera soumise au Comité de Pilotage pour approbation début 2023.

Finalement, la Task Force vise à inciter autant que possible les responsables thématiques (administrations et cellules stratégiques) à prendre en compte la dimension de genre dans le contenu de leurs activités.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Vu le caractère très récent de l'adoption du Plan d'action *Gender Mainstreaming* et du démarrage des préparatifs de la Présidence belge du Conseil de l'UE, il est encore trop tôt pour pouvoir en constater les résultats.

2. La diplomatie économique.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

L'objectif de la diplomatie économique est de soutenir les intérêts économiques belges (entreprises, organisations, accords de libres échanges, etc.). Cela se fait par le financement des Chambres de commerce belges à l'étranger, par la préparation de missions économiques, par la coordination et la défense de nos intérêts économiques, par l'attribution de subventions accordées à des bénéficiaires tiers.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Est déjà menée en pratique et sera poursuivie en continu.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

L'économie a un impact important sur l'égalité de genre. La diplomatie économique peut donc avoir des effets positifs ou négatifs sur la situation des femmes et des hommes. Il est e.a. important de garder la dimension de genre en tête et que nos interlocuteurs puissent également appliquer une analyse de genre dans leurs activités.
La DGB a recommandé aux postes (et continuera à le faire) de tenir compte de la dimension du genre dans la nomination des conseillers/conseillères en diplomatie économique.

Les précédents plans d'actions Gender Mainstreaming du SPF avaient mené à diverses actions. Citons notamment l'encouragement aux chambres de commerce et autres tiers bénéficiaires de subsides à veiller à l'égalité des genres dans leur fonctionnement, ou l'inclusion dans les mémorandum d'accords avec d'autres institutions d'une clause sur le respect de l'égalité des genres comme objectif à poursuivre.

Les mesures du Plan d'action Gender Mainstreaming 2021-2024 prévues en matière de subsides et de Gender test renforcent l'intégration de la dimension de genre dans notre diplomatie économique.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

En Belgique, l'action en matière de commerce a une forte représentation de femmes notamment la ministre fédérale du Commerce extérieur, la directrice générale de l'Agence pour le Commerce extérieur (ACE) ainsi que les directrices générales de deux des trois agences régionales à l'exportation (AWEX et hub.brussels). Sans oublier que les missions économiques multi-sectorielles et multi-régionales sont présidées par SAR la Princesse Astrid. Tout cela promeut l'intégration de la dimension en termes d'image de notre pays à l'étranger. Ces femmes responsables sont également particulièrement sensibles à l'application de la dimension du genre.
Lors des missions économiques, certaines activités spécifiques sur le thème du genre en entreprise sont régulièrement organisées (par exemple lors de la mission économique princière au Japon, à l'Université de Doshisha).
La dimension est aussi de plus en plus intégrée dans les dossiers d'image (par exemple : Journée internationale des femmes, Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, etc.), ainsi que dans les subventions liées à l'image de marque octroyées à des tiers.

3. La politique de paix et sécurité.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

La politique de paix et sécurité se traduit principalement par la politique belge de prévention des conflits, le maintien et la consolidation de la paix. La promotion de la paix et de la sécurité nécessite une approche globale et multidimensionnelle, dans différents domaines tels que par exemple la lutte contre le terrorisme, la non-prolifération et le désarmement (interdiction des mines anti-personnelles et des armes à sous-munitions

principalement).

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En continu.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le SPF Affaires étrangères joue le rôle de coordinateur pour le Quatrième Plan d'action national « Femmes, Paix, et Sécurité » (2022-2026) en plus des engagements du Plan qui lui sont propres.

Voici les mesures concrètes prises par notre pays dans ce domaine.

Pendant les Basic Generic Trainings (BGT) organisés pour former nos experts en gestion civile des crises, deux formations spécifiques d'une durée de 1h30 chacune ont été organisées : Genre, Femmes, Paix et Sécurité et Enfants et Conflits armés. En outre, les thèmes du genre et de l'agenda FPS sont également abordés dans d'autres modules de formation, portant notamment sur le code de conduite, le respect de la diversité, la sensibilisation culturelle, la protection des citoyens et pendant l'exercice de médiation. En ce qui concerne la contribution belge à la gestion civile des crises, un exercice de réflexion est mené en continu aussi bien par rapport à l'augmentation du nombre de femmes détachées dans les missions civiles de gestion de crises (quasi-parité en 2022, ainsi qu'au niveau du recrutement des nouveaux experts) que par rapport à une analyse genre plus englobante concernant i.e. l'environnement de travail ou les violences liées au genre. La Belgique soutient aussi traditionnellement activement l'intégration de la dimension genre lors de l'adoption ou des revues stratégiques des mandats des missions de gestion de crises au niveau de l'UE.

Par ailleurs, dans le cadre d'un *Lunch & Learn* organisé par le SEAE au sujet de l'European Peace Facility en novembre 2022, la Belgique est intervenue pour demander que la dimension de genre soit prise en compte dans les différentes missions financées par ce fonds.

Lors de nos interventions dans les organes onusiens et de nos entretiens avec les hauts fonctionnaires des Nations-Unies, la Belgique plaide en faveur et attire régulièrement l'attention sur l'importance de la présence et participation accrues de femmes dans les missions de maintien de la paix et notamment le déploiement de Casques bleus féminins dans les missions de l'ONU. Cette participation est également essentielle dans le cadre de la lutte contre les abus sexuels.
Le Service des Nations Unies, en concertation avec les départements concernés, tient systématiquement compte de l'actuelle représentation des femmes au sein d'un organe d'une organisation internationale quand un choix doit être posé pour proposer ou soutenir un·e candidat·e pour une fonction au sein de cet organe. A compétences égales, les candidatures féminines sont soutenues et privilégiées. La Belgique soutient également les femmes belges qui se portent candidates à des fonctions de direction aux Nations Unies.
Dans le cadre de la participation belge aux missions d'observation électorales de l'OSCE, la Belgique veille à respecter une parité au niveau du genre (hommes-femmes) lors de la participation des observateurs belges à ces missions.

Dans le cadre des subsides octroyés sur le budget « Consolidation de la Paix », la priorité est notamment mise sur les thématiques suivantes :

- La prévention des conflits par la promotion d'actions opportunes, particulièrement celles qui mettent l'accent sur la médiation et le rôle des femmes dans la paix et la sécurité.
- Promotion des droits humains, particulièrement en ce qui concerne les femmes et

les enfants, et appui aux principes de l'Etat de Droit.

Par ailleurs, le template de proposition de projet que doivent suivre les organisations demandeuses comporte un volet « stratégie égalité hommes/femmes » (valeurs de base, stratégies prévues et résultats antérieurs, approche transversale). Chaque proposition de projet doit développer ce point important.

Les mesures du Plan d'action Gender Mainstreaming 2021-2024 prévues en matière de Gender test, de subsides, et de statistiques ont également un effet sur l'intégration de la dimension de genre dans la politique de paix et de sécurité. Déjà, dans les Plans d'Action Nationaux contre la traite et le trafic d'êtres humains (2021-2025), une attention particulière a été portée à la situation et aux besoins spécifiques des femmes et des filles.

Au sein de **l'OSCE**, la Belgique plaide systématiquement pour la mise en œuvre intégrale du Plan d'action lors de réunions sur le genre, formelles et informelles. La Belgique appelle l'UE à souligner le ferme soutien des États membres à la mise en œuvre du plan d'action dans ses déclarations dans tous les formats de réunion de l'OSCE. Plus généralement, la Belgique contribue à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les déclarations de l'UE au sein des trois dimensions de l'OSCE, même lorsque le thème principal des déclarations concerne un sujet différent.

De septembre à décembre 2022, la Belgique a présidé le **"Forum pour la coopération en matière de sécurité" de l'OSCE**, où les questions politico-militaires (1ère dimension) sont discutées. La présidence belge du FSC a organisé divers dialogues sur la sécurité et d'autres réunions dans ce contexte, au cours desquels le genre et les FPS ont été discutés chaque fois que possible. Le 28 septembre 2022, la deuxième session thématique de la Présidence belge du FSC a eu lieu, avec la participation de la ministre belge des Affaires étrangères Hadja Lahbib. Cette journée a été entièrement consacrée à l'agenda Femmes, Paix et Sécurité (FPS), sur proposition de la présidence belge du FSC. Il y a d'abord eu une table ronde sur « la participation pleine, égale et significative des femmes », avec la ministre Lahbib comme conférencière principale, puis un événement parallèle, avec la représentante spéciale de l'OSCE pour les questions de genre comme animatrice. La déclaration de la ministre Lahbib en tant qu'oratrice principale a souligné la nécessité d'assurer une participation pleine, égale et significative des femmes dans les forces armées. La ministre a également évoqué l'importance d'une participation pleine, égale et significative des femmes à la prévention des conflits, à la consolidation de la paix, au maintien de la paix et aux processus de paix. La ministre a également souligné l'importance que notre pays attache aux FPS, faisant explicitement référence au 4e Plan d'action national ainsi qu'au travail de la Belgique dans les forums internationaux pour le promouvoir, notamment à travers la Déclaration de Bruxelles.

La dimension du genre est également une priorité belge à l'**OTAN**. La Belgique soutient le travail de la nouvelle Représentante Spéciale « Femmes, Paix et Sécurité », qui a pris ses fonctions début 2022. La Belgique veille notamment à accorder dans ses interventions une attention aussi systématique que possible à la thématique FPS. La Belgique participe également au groupe de travail « Amis de 1325 », un groupe informel d'alliés et de partenaires soutenant l'intégration de l'agenda FPS dans les différents champs d'action de l'OTAN. De plus, la Belgique a plaidé avec force pour conférer une place centrale à la thématique FPS au sein du nouveau Concept Stratégique de l'Alliance adopté en juin 2022.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Lors de nos interventions formelles et informelles à l'ONU, la Belgique attire systématiquement l'attention sur la nécessité d'une participation significative des femmes aux processus de paix et de sécurité. Notre PM Alexander De Croo a d'ailleurs souligné ce

point dans son discours prononcé le 23 septembre 2022 à la tribune des Nations Unies.

La transversalisation du genre est une constante dans la politique belge.

La Belgique est membre du **Comité de programmation et de coordination (CPC)** de l'ONU depuis 2022, au sein duquel notre représentante a accordé une grande attention à la dimension de genre dans les différents programmes de l'ONU. La Belgique a participé activement au compromis sur les programmes « Maintien de la paix » et « Genre », sur lesquels aucun accord n'avait été trouvé les années précédentes.

La dimension de genre est très régulièrement abordée dans les interventions belges dans les différentes instances onusiennes, y compris dans nos interventions dans le cadre de la Session d'urgence de l'Assemblée générale sur l'agression russe contre l'Ukraine.

La Belgique, en collaboration avec l'UE (ECHO) et la RDC, a organisé un **événement** en marge de l'AGNU en septembre 2022, présidé par ministre Lahbib et la ministre congolaise du Genre, intitulé « Garantir la responsabilité pour les violences sexuelles liées aux conflits et autres violations du droit international humanitaire ».

Au sein de la **5e Commission** de l'Assemblée générale de l'ONU (dont la Belgique est actuellement présidente), qui statue sur les questions administratives et budgétaires, la Belgique plaide toujours pour un financement adéquat des aspects genre des missions de maintien de la paix de l'ONU. La 5e Commission a adopté une résolution sur les questions transversales pour les missions de maintien de la paix pour la première fois en six ans. Cette résolution, que la Belgique a négociée pour l'UE dans le cadre de la division européenne du travail, reconnaît le lien entre les femmes et la paix et la sécurité comme une priorité, et contient des éléments importants tels que la demande au SG de prendre en compte dans toutes les phases d'une opération de paix avec une dimension de genre, et prendre des mesures pour remédier à la pénurie de femmes soldats de la paix.

Nous prenons également en compte la dimension de genre dans nos contributions volontaires. La moitié de notre contribution de 1 million d'euros au **fonds fiduciaire de la MINUSMA (Mali)** ira au projet "Renforcement de l'État de droit face aux violences sexuelles liées aux conflits au Mali". La nouvelle contribution belge de 2 millions d'euros au **Fonds des Nations Unies pour la consolidation de la paix** sera, entre autres, utilisée sur l'un des thèmes transversaux du Fonds, à savoir l'autonomisation des femmes. Cet aspect est également toujours présent dans les discours que nous pouvons donner en tant que non-membres de la **Commission de consolidation de la paix**.

La Belgique finance en outre, aux moyens de contributions de base (core), **ONU Femmes (UNWOMEN)** à hauteur de 4 millions d'euros par an et soutient, à hauteur de 400.000 EUR, la mise en œuvre d'un projet d'ONU Femmes en **Afghanistan** intitulé "*Rebuilding the Women's Movement in Afghanistan – Strenghtening organizational resilience of Afghan women's civil society organizations".*

Lors de sa visite à Vienne les 28 et 29 septembre 2022, la ministre Lahbib a rencontré la secrétaire générale de l'OSCE, Helga Schmid, annonçant et convenant d'une contribution belge de 800.000 euros au **"Programme de soutien à l'Ukraine" (SPU)**, dont une partie importante de ce montant irait à des activités spécifiquement liées à « Femmes, paix et sécurité » au sein de la SPU. SG Schmid a également confirmé que la Belgique fera partie du Conseil consultatif de haut niveau du SPU par le biais de cette contribution. Cette contribution, qui a été effectivement transférée en novembre, permet également à la Belgique de promouvoir davantage l'agenda FPS à l'échelle internationale.

4. Le désarmement et la non-prolifération.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Notre pays prône une approche globale et des progrès équilibrés dans le domaine du désarmement et de la non-prolifération, en mettant l'accent tant sur les armes classiques que sur les armes de destruction massive. Le désarmement et la prévention et le contrôle de la non-prolifération sont essentiels pour faire face aux différentes menaces actuelles, telles que le développement de programmes nucléaires à des fins militaires ; l'utilisation d'armes chimiques dans certaines zones de conflit ; les conséquences humanitaires de l'utilisation d'armes conventionnelles.

Les exportations d'armes et de biens à double usage sont contrôlées. De cette façon, on essaie d'empêcher que des biens civils soient utilisés pour la production d'armes ou que des armes soient utilisées pour violer les droits humains ou soient transmises à des acteurs non autorisés (terroristes, criminels, ...).

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En continu.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Des mesures ont été prises pour faire face à l'impact de la prolifération des armes sur l'égalité des sexes.

Lors de la 8e réunion biennale du Programme d'action des Nations unies sur les armes légères et de petit calibre (BMS8), notre pays a insisté sur la prise en compte de la dimension genre. Cela inclut la référence à la « participation pleine, égale, significative et effective des femmes, y compris dans des rôles de leadership et en tant qu'agents du changement » et les liens entre le Programme d'action des Nations Unies et le « Programme pour les femmes, la paix et la sécurité ».

Le respect du critère de genre est systématiquement vérifié dans les projets de déminage financés par le SPF Affaires étrangères.

Concernant la représentation des femmes dans ce secteur d'activité, on note que sur la période 2017-2022, les diplomates représentant la Belgique en matière de désarmement et de non-prolifération à Vienne et à New York sont toutes deux des femmes.

Les mesures du plan d'action pour l'intégration de la dimension de genre 2021-2024 concernant les tests de genre, les subventions et les statistiques ont également un effet sur l'intégration de la dimension de genre dans la politique de désarmement et de non-prolifération.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

En juin 2022, lors des négociations BMS8, la Belgique a rejoint une déclaration de 55 pays menée par le Costa Rica pour préserver les acquis du genre dans le Programme d'action (PA).

Dans le cadre du Traité d'interdiction des mines antipersonnel, suite à l'introduction du genre comme élément d'action transversal du plan d'action quinquennal 2019-2024, la Belgique travaille en étroite collaboration avec les points focaux genre au sein du comité

technique dont elle a est membre depuis 2020 (et président depuis 2021). Suite à l'introduction de la dimension genre comme élément d'action transversal de son plan d'action quinquennal 2021-2025, la Belgique, en tant que point focal genre pour le cycle 2022-2024, aura pour tâche de veiller à ce que cette dimension soit mise en œuvre par le États parties.

Enfin, lors des travaux du Groupe de travail ouvert sur les armes conventionnelles en juillet 2022, la Belgique a coparrainé une déclaration commune sur l'intégration de la dimension de genre dans la mise en œuvre des travaux de ce groupe.

5. La lutte contre le terrorisme et l'extrémisme violent.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

En plus d'une approche intégrée et intégrale au niveau national, la Belgique participe également de manière constructive à la coopération européenne et internationale pour la lutte contre le terrorisme et l'extrémisme violent menant au terrorisme. Le SPF Affaires étrangères et le réseau des postes diplomatiques et consulaires belges à l'étranger sont étroitement associés.
La Belgique condamne toutes les formes de terrorisme et veille à ce que la lutte internationale contre le terrorisme respecte pleinement les droits humains et le droit international humanitaire.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En continu.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les mesures du Plan d'action *Gender Mainstreaming* 2021-2024 prévues en matière de test de genre ont un effet sur l'intégration de la dimension de genre dans la lutte contre le terrorisme et l'extrémisme violent, mais cet effet est pour l'instant assez minime.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Soulignons d'ores et déjà l'intégration de la dimension de genre dans les projets financés par notre pays, notamment le fonds pour la stabilisation (FFS) du PNUD/UNDP en Irak, la mission de l'OIM au Niger et le EU Advisory Mission (EUAM) en Irak. Ces projets s'inscrivent dans les objectifs de développement durable des Nations-Unies en ce compris l'objectif 5 « égalité des sexes » et mettent l'accent sur l'inclusion et la prise en compte des dimensions de genre dans toutes leurs activités.

Le PNUD a donné à l'égalité des sexes une place centrale. Le PNUD irakien a poursuivi son travail afin de créer un monde plus juste pour les femmes et les filles en Irak, en travaillant aux côtés du gouvernement irakien et des organisations de la société civile ainsi que des agences des Nations Unies. Dans ce cadre, le PNUD a axé son action sur la cohésion sociale au travers des jeunes, des femmes et de la société civile. Il a ainsi renforcé, pour les femmes et les jeunes filles, l'accès aux services de santé et d'éducation.

Le projet proposé au Niger, qui a débuté le 5 mai 2022, se déroule conformément aux

principes de l'OIM sur le genre, nécessitant une approche participative et la prise en compte du genre dans toutes les activités. Ainsi, alors que les femmes sont particulièrement sous-représentées au sein des services de police nigériens, l'OIM veille à ce que des femmes, des personnes âgées et des personnes handicapées soient intégrées autant que possible dans toutes les activités du projet, en insistant sur la nécessité d'engager des femmes policières pour examiner les suspectes potentielles. De plus, l'OIM veille à ce que des équipes présentant un équilibre en matière de genre soient déployées sur le terrain pour s'assurer que tous les groupes (c'est-à-dire les femmes, les hommes, ainsi que les personnes âgées et handicapées) soient pris en compte lors des discussions avec les bénéficiaires du projet.

L'EUAM fournit un avis stratégique aux autorités irakiennes et analyse les possibles domaines de coopération entre l'UE et l'Irak. Le but est de renforcer les forces de sécurité irakiennes. Cette mission a incorporé la question de genre, et un exemple concret est la formation des officiers féminins par l'EUAM. Depuis la création de cette mission, l'on constate que les forces de sécurité irakiennes incorporent la question de genre de plus en plus dans leurs procédures internes.

6. La lutte contre le changement climatique.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Le ministère des Affaires étrangères est actif sur la scène internationale à travers la diplomatie climatique pour s'assurer que le plus haut niveau d'ambition est atteint dans les objectifs nationaux.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En continu.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Par le dialogue politique et le plaidoyer bilatéral ou multilatéral, le ministère des Affaires étrangères préconise une approche intégrée de l'intégration de la dimension de genre dans la politique sur le changement climatique.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La Belgique est membre fondateur du groupe *Friends of Climate & Security* à New York. Notre pays défend la position selon laquelle les plus vulnérables, en particulier les femmes et les filles, souffrent le plus de l'incertitude causée par le changement climatique, et qu'il est important de prendre en compte le point de vue des femmes.

Dans le cadre des préparatifs de la COP27, nous avons contribué à une soumission de l'UE sur la révision du plan d'action sur le genre dans le cadre de la CCNUCC. Cette soumission fait suite à une soumission antérieure de 2021 qui expose nos conclusions et notre vision sur la façon dont les impacts du changement climatique varient selon le sexe et comment les femmes et les filles peuvent prendre l'initiative pour lutter contre le changement climatique. Ces soumissions de l'UE doivent être considérées comme une préparation à la décision prise par la COP27 sur le genre.

La stratégie climat pour la région du Sahel approuvée fin 2021 et mise en œuvre depuis cette année est un exemple de la manière dont le genre est intégré de manière transversale dans la coopération au développement. Les projets et activités résultant de cette stratégie devraient chacun contribuer à l'objectif d'égalité des sexes.

7. La promotion et la protection des droits humains et de l'État de droit.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

La réalisation des droits humains est l'une des priorités de la politique étrangère belge, tant au niveau bilatéral, au sein de l'Union européenne qu'au niveau multilatéral.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En continu.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La Belgique a systématiquement porté une attention à l'intégration de la dimension de genre dans les relations bilatérales avec les autres pays. Par exemple, la thématique genre a été intégrée dans les notes préparatoires et régulièrement évoquée lors des rencontres bilatérales, et les bonnes pratiques ont été échangées avec d'autres pays.

Dans le cadre de l'Union européenne, notre pays a également pris l'initiative d'intégrer la dimension de genre dans les politiques et initiatives de l'UE. Non seulement dans les situations où l'égalité entre les femmes et les hommes était au cœur de l'agenda, mais aussi de manière transversale par rapport à d'autres thèmes.

Notre pays a également pris en compte la dimension de genre lors de la détermination de la position belge dans les forums multilatéraux, notamment l'Assemblée générale des Nations Unies, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, le Conseil de sécurité des Nations Unies, le Conseil de l'Europe, l'OTAN, l'OSCE et autres. Un exemple en est l'utilisation de l'Examen périodique universelle dans le cadre du Conseil des droits de l'homme, dans laquelle la Belgique a régulièrement formulé des questions et des recommandations à d'autres pays afin de renforcer le cadre normatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes et/ou d'améliorer sa mise en œuvre. Un autre exemple est l'effort belge pour intégrer et préserver systématiquement la dimension de genre dans les résolutions du Conseil des droits de l'homme et de l'Assemblée générale des Nations Unies, y compris quand il s'agit de situations nationales. La dimension de genre a également été intégrée, le cas échéant, dans les interventions belges dans les enceintes multilatérales.

Enfin, notre pays a également apporté un soutien politique et financier aux acteurs travaillant sur l'intégration du genre au niveau international, notamment le Groupe de travail des Nations Unies sur la discrimination à l'égard des femmes, la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur la violence à l'égard des femmes, la Représentante spéciale du Secrétaire général des Nations Unies sur les violences sexuelles liées aux conflits et autres. De cette façon, notre pays contribue davantage à l'intégration du genre sur la scène internationale.

Afin de réaliser cette attention systématique et transversale à la dimension de genre, toutes les ambassades et représentations belges ainsi que les services de l'administration

centrale ont été informés et instruits tout au long de l'année sur la politique belge des droits humains à l'égard des femmes et des filles et de l'égalité des genres.

Les actions ci-dessus s'inscrivent dans la mise en œuvre du 6e Plan d'action national contre les violences basées sur le genre adopté en 2021 et du 4e Plan d'action national pour les femmes, la paix et la sécurité (2022-2026) adopté en 2022, dans lequel l'un des 6 piliers visent spécifiquement l'intégration de la dimension de genre.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

En traitant systématiquement de la dimension genre aux différents niveaux (bilatéral, européen, et multilatéral), notre pays a contribué au renforcement du cadre normatif international et à sa meilleure mise en œuvre. En outre, notre pays a systématiquement réagi face aux tentatives des pays/organisations conservateurs de porter atteinte à l'égalité des genres (le recul conservateur mondial contre l'égalité des genres) et notre pays a donc régulièrement contribué à éviter un affaiblissement du cadre normatif international de l'égalité des genres.

8. Mener des actions visant à répondre aux déséquilibres de genre dans le fonctionnement des services du SPF, tel que défini dans le Plan d'action du SPF Affaires étrangères.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Depuis 2020, cette politique prend forme **d'un plan d'action interne** du SPF Affaires étrangères pour l'égalité des genres (femmes/hommes) au niveau de sa politique de personnel et organisation. Ce plan d'action repose sur trois axes : communication et sensibilisation, formation et accompagnement de carrière, échange de bons procédés avec des tiers.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le plan d'action de 2020 a été opérationnalisé en 2021 et 2022 (cf. infra). Cette même politique sera poursuivie en 2023 et actualisée pour le futur.
L'accent sera mis sur les avantages d'une politique plus inclusive et diversifiée, y compris sur le volet égalité de genre, au sein de notre structure et sur la nécessité de continuer à porter ensemble, à tous les niveaux de la hiérarchie, un changement collectif.

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre cette politique en œuvre ?*

Le Plan d'action pour l'égalité de genre s'était fixé comme objectif premier l'organisation d'une enquête à l'attention des collègues féminines visant à identifier les freins que certaines collègues peuvent ressentir dans leurs démarches d'évolution de carrière. Les conclusions de cette enquête ont conduit :

* à la mise en place d'un parcours de mentorat (30 tandems pour l'année 2021-2022). Un nouvel appel à candidat.es été lancé fin 2022 pour prendre part à un nouveau parcours en 2023.
* à l'organisation de formations visant à sensibiliser aux biais et stéréotypes liés au genre (12 sessions en 2021/22 touchant +- 350 participant.es en fonction à Bruxelles. Une nouvelle série de formations est planifiée pour décembre 2022 /janvier 2023 et destinée au personnel dans le réseau des postes diplomatiques belges.

* une page genre a été créée sur l'outil interne du SPF - "diplonet", distincte de la page diversité, qui propose notamment un Dashboard donnant les chiffres actualisés en permanence de la répartition femmes/hommes dans le SPF.
* des données genrées sont fournies au Comité de direction avant et après chaque tour de promotion et de mouvement diplomatique pour continuer à le sensibiliser à la nécessité d'un équilibre.
* l'adresse gender@diplobel.fed.be créée en 2020 et mise à la disposition des agent.e.s pour toute question ou suggestion est rappelée dans les communications relatives au plan d'action.
* des sessions portant sur le genre ont été prévues dans différents événements : journées de contacts dont journées diplomatiques, summer shool, etc...
* une attention particulière est accordée dans le cadre des recrutements, des promotions pour l'ensemble du personnel ainsi que des affectations des agents en poste.
* le service "recrutement" a édité un manuel destiné aux membres de jurys sur les biais inconscients (tous critères confondus dont le genre) pouvant entrainer une discrimination lors des procédures de sélection.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?*

Les politiques actives firmes par le SPF ces dernières années montrent une amélioration des chiffres essentiellement pour le personnel des carrières extérieures au niveau duquel persistait jusque-là un déséquilibre profond :

- On compte actuellement approximativement **30 % de femmes dans la carrière diplomatique**, soit deux fois plus qu'il y a dix ans.
- Parmi les dernières **entrées de diplomates** que nous avons recruté·es entre 2016 et 2021, le ratio était de 60 % d'hommes et 40 % de femmes. Seulement quatre stagiaires ont été recruté·es en 2022, parmi lesquel·les une femme. Un recrutement beaucoup plus important est en cours au moment de la rédaction, avec l'espoir d'un résultat le plus équilibré possible.
- Fin 2020, on enregistrait un taux de 11 % de **femmes cheffes de poste.** Le mouvement diplomatique 2023, qui vient d'être établi, fera passer l'effectif de 16 femmes sur 111 chef·fes de postes actuellement (= 14,4 %) à 21 femmes sur 111 chef·fes de poste (19 %) l'été prochain.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*

Le comité de direction du SPF Affaires étrangères, en concertation avec les cellules politiques des ministres Wilmès et Kitir, a approuvé le 19 novembre 2021 son plan d'action pour le Gender Mainstreaming 2021-2024. Ce plan prévoit principalement la poursuite de l'intégration des logiques issues de la loi de 2007 dans le fonctionnement du SPF. Les chapitres sont basés sur les dispositions de la loi (plans de gestion, budgétisation sensible au genre, marchés publics et subventions, tests de genre, statistiques), auxquels ont été ajoutés des volets de communication et de formation. La mise en œuvre de ce plan est en cours.

L'exécution du Plan d'action fédéral Gender Mainstreaming est reprise dans un article transversal du nouveau Plan stratégique conclu entre le Ministre de tutelle et le SPF Affaires étrangères. Les points de contact du réseau Gender Mainstreaming interne au SPF Affaires étrangères veilleront au sein de leurs directions à proposer l'intégration transversale et/ou opérationnelle du Gender Mainstreaming dans les plans opérationnels de leurs directrices/directeurs qui prendront cours en janvier 2023.

Les services désignés pour effectuer un test de genre pendant une période d'essai dans les domaines politiques identifiés comme prioritaires par le ministre l'ont fait avec succès. Le test sera désormais légèrement modifié et intégré par tous les services concernés à partir de début 2023.

Le classement des allocations de base en catégorie 1 donne désormais lieu à une justification de cette catégorisation. Cela a permis d'identifier certaines catégorisations potentiellement fâcheuses qui pourraient être corrigées. Dans les prochaines semaines, des contacts seront pris avec les administrateurs de ces allocations de base en vue d'une correction.

Le Gender Mainstreaming est désormais pris en compte dans la procédure de passation des marchés publics. Les processus doivent encore être ajustés pour formaliser cela. L'objectif sera toujours d'intégrer les recommandations de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans ce domaine. Dans le domaine de la gestion des subventions, il est finalement préférable que les services évaluent individuellement la meilleure façon d'ajuster les procédures, compte tenu de la variété des types de subventions et des procédures associées. Cela donnera néanmoins lieu à un échange de bonnes pratiques.

La cellule Gender Mainstreaming et la Direction de la Communication poursuivent l'intégration des recommandations du réseau interfédéral de communication pour une rédaction sensible au genre dans le fonctionnement du SPF Affaires étrangères.

Depuis l'approbation du plan, des formations générales sur l'intégration du genre sont données environ deux fois par an. Nous étudions une manière d'organiser cela de manière à ce qu'un fonctionnaire du SPF Affaires étrangères puisse suivre à tout moment la formation à son rythme.

Monsieur Thomas Dermine,
Secrétaire d'État pour la Relance et les Investissements stratégiques

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Le suivi de la mise en œuvre du Plan national pour la reprise et de résilience (PNRR).
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* 1a : dans le cadre du rapportage que les États Membres doivent réaliser sur la mise en œuvre du Plan national pour la Reprise et la Résilience (PNRR), la Commission européenne demande entre autres de rapporter sur 14 indicateurs à raison de deux fois par an (fin février & fin août). Parmi ceux-ci, les indicateurs suivants doivent être ventilés par genre (homme, femme, non binaire) : 8. Chercheurs travaillant dans des installations de recherche bénéficiant d'un soutien 10. Nombre de participants suivant un enseignement ou une formation 11. Nombre de personnes occupant un emploi ou engagées dans la recherche d'un emploi 14. Nombre de jeunes âgés de 15 à 29 ans bénéficiant d'un soutien Le SPF BOSA a réalisé un cadastre auprès des porteurs de projets afin d'identifier les projets concernés par chaque indicateur, incluant les quatre indicateurs susmentionnés. Il en ressort que : - 12 projets sont concernés par l'indicateur 8 « Chercheurs travaillant dans des installations de recherche bénéficiant d'un soutien ». - 21 projets sont concernés par l'indicateur 10 « Nombre de participants suivant un enseignement ou une formation ». - 9 projets sont concernés par l'indicateur 11 « Nombre de personnes occupant un emploi ou engagées dans la recherche d'un emploi ». - 11 projets sont concernés par l'indicateur 14 « Nombre de jeunes âgés de 15 à 29 ans bénéficiant d'un soutien ». A noter qu'un même projet peut être concerné par plusieurs indicateurs. La cellule de suivi et de rapportage RRF logée au SPF BOSA a coordonné le rapportage sur les indicateurs communs pour l'ensemble des mesures du PNRR au niveau belge. Cette politique prendra donc la forme d'un extrait du rapport sur les indicateurs communs ventilés par genre, qui sera transmis deux fois par an à l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH).
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 1a : deux fois par an jusqu'en 2026 (fin février et fin août), en parallèle du rapportage européen sur les indicateurs communs.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* L'extrait du rapport sur les indicateurs communs ventilés par genre sera transmis deux fois par an à l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH).
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* En ce qui concerne spécifiquement les indicateurs communs ventilés par genre, les données rapportées au 31/08/2022 sont les suivantes :

indicatorReference	indicatorName	disaggregationName	unitOfMeasure	value
RRFCI08	Researchers working in supported research facilities	Men	Annual Full Time Equivalent	16,34
RRFCI08	Researchers working in supported research facilities	Women	Annual Full Time Equivalent	4,11
RRFCI08	Researchers working in supported research facilities	Non-binary	Annual Full Time Equivalent	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Men aged 0-17	Persons	990
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	496
RRFCI10	Number of participants in education or training	Men aged 18-29	Persons	36760
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	8672
RRFCI10	Number of participants in education or training	Men aged 30-54	Persons	19841
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	15017
RRFCI10	Number of participants in education or training	Men aged 55 and over	Persons	3504
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	2782
RRFCI10	Number of participants in education or training	Women aged 0-17	Persons	823
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	371
RRFCI10	Number of participants in education or training	Women aged 18-29	Persons	47440
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	15936
RRFCI10	Number of participants in education or training	Women aged 30-54	Persons	36890
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	32161
RRFCI10	Number of participants in education or training	Women aged 55 and over	Persons	4517
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	4197
RRFCI10	Number of participants in education or training	Non-binary aged 0-17	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Non-binary aged 18-29	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Non-binary aged 30-54	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	0

RRFCI10	Number of participants in education or training	Non-binary aged 55 and over	Persons	0
RRFCI10	Number of participants in education or training	Participants in digital skills training	Persons	0
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Men aged 0-17	Persons	
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Men aged 18-29	Persons	
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Men aged 30-54	Persons	
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Men aged 55 and over	Persons	
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Women aged 0-17	Persons	
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Women aged 18-29	Persons	
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Women aged 30-54	Persons	
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Women aged 55 and over	Persons	
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Non-binary aged 0-17	Persons	
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Non-binary aged 18-29	Persons	
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Non-binary aged 30-54	Persons	
RRFCI11	Number of people in employment or engaged in job searching activities	Non-binary aged 55 and over	Persons	
RRFCI14	Number of young people aged 15-29 receiving support	Men	Persons	59657
RRFCI14	Number of young people aged 15-29 receiving support	Women	Persons	62604
RRFCI14	Number of young people aged 15-29 receiving support	Non-binary	Persons	0

A noter qu'aucune donnée n'a encore été récoltée sur l'indicateur « 11. Nombre de personnes occupant un emploi ou engagées dans la recherche d'un emploi ». En effet, la capacité de rapporter sur les projets dépend du calendrier de mise en œuvre, qui peut différer selon les projets. En l'occurrence, l'avancée des projets concernés par cet indicateur ne permet pas encore d'obtenir des données probantes pour cet indicateur.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*

1a : Lors de l'élaboration du PNRR, le Secrétaire d'Etat pour la Relance et les Investissements stratégiques a sollicité l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH) pour mener une analyse d'impact sur l'ensemble des projets d'investissement du PNRR. L'analyse a conclu que ~18% des projets auront un impact positif sur l'amélioration de l'égalité de genre tandis que ~52% auront un impact potentiel. Les 30% restants ont un impact neutre.

Monsieur Thomas Dermine,
Secrétaire d'Etat chargé de la Politique scientifique

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La réorganisation et la gouvernance du SPP Politique scientifique, ainsi que ses instruments et processus de gestion interne et externe.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

a) Plan stratégique
b) Plan GEP
c) Réseau des Personnes de Contact Genre-Egalité-Handicap-Diversité (PCGEHD)
d) Rapport annuel
e) Rubrique intranet/extranet
f) Organisation d'événements

PLAN D'ACTIONS :

1.1. Dans le cadre de la réorganisation du SPP et du respect de l'Etat de droit, l'ensemble des instruments et processus de gestion interne et externe tendront à intégrer les différentes dimensions transversales dont celle du genre. Il en va ainsi :
a) du futur contrat d'administration ("plan stratégique"),
Le contrat d'administration (plan stratégique) contiendra un engagement transversal qui indiquera que l'administration va intégrer la dimension de genre (gender mainstreaming) dans toutes ses activités. Le contrat d'administration/plan stratégique demeure l'instrument de gestion privilégié auquel d'autres outils du management public sont intrinsèquement liés. Les fiches des objectifs transversaux (GM-Egalité des chances, Handicap, Diversité + Développement durable) du contrat d'administration/plan stratégique seront prêtes pour la fin janvier 2022. Leur adoption devrait se réaliser dans la foulée.

b) du plan intégré « Gender Mainstreaming » appelé à opérationnaliser les présents engagements et
c) des plans en faveur de l'égalité des hommes et des femmes (= Gender Equality Plan ou GEP) exigés dans le cadre du Programme Horizon Europe. Les ESF et BELNET seront donc également concernés.

1.2. A cette fin, BELSPO apportera son appui et un accompagnement aux ESF, notamment par la création d'un nouveau réseau « Gender Mainstreaming », rebaptisé Réseau des Personnes Contact Genre, Diversité & Handicap" (PCGDH).

Sa mission déborde donc le cadre du seul GM afin notamment de ne pas multiplier inutilement les réseaux. Il s'agit surtout de permettre à chacun·e de développer correctement le plan intégré et les GEP suivant un mode opératoire coordonné et concerté. Une professionnalisation (compétences) sera fortement encouragée (acquisition de compétences universelles et spécifiques suivant la nature de la fonction) etc.

1.3. Les projets du plan intégré « Gender Mainstreaming » pourront être soumis aux organisations de terrain spécialisées par groupes de disciplines et en études de genre.

1.4. Des outils du new public management (gestion par objectifs quantifiés) pourront être

mis en avant en vue de renforcer la politique de genre. Un monitorage de l'application d'une politique genrée sera d'office établi.

1.5. Un rapport annuel interinstitutionnel des PCGDH reprendra les informations suivant un modèle à établir (inséré ou non dans celui relatif à la responsabilité sociale des organisations).

1.6. Une rubrique des sites Internet (à destination des publics) et des Intranets (à destination du personnel) sera consacrée aux politiques de genre et d'égalité des chances de chaque organisation.

1.7. La promotion et la valorisation de la prise en considération du « Gender Mainstreaming », des aspects du plan intégré, et plus généralement de l'égalité des femmes et des hommes, feront l'objet d'actions concrètes. Pour ce faire, sont notamment visés :
1°/ l'organisation d'un événement annuel public au niveau du département destiné à avoir des incidences à plus long terme ;
2°/ l'acculturation de la ligne hiérarchique des entités (supra), y compris les nouvelles et nouveaux mandataires du département, par des formations qui comporteront un focus sur des axes opérationnels liés à la politique du « Gender Mainstreaming », compte tenu des cœurs de métier des un·es et des autres.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

La nouvelle présidence du SPP s'installe le 1er février 2022 et la première phase de l'implémentation de cet engagement sera enclenchée au printemps 2022.

Planning à valider avec la nouvelle présidence :
1.1. Q1 2022
1.2. Q1 2022
1.3. Continu
1.4. Continu
1.5. Q3 2023 et ensuite chaque année
1.6. Q3 2022
1.7. Event : Q3 de chaque année et Formations Q1 2023

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Renforcement structurel de la coordination générale GM.
- Un budget de 12.000 euros a été prévu dans le budget 2022.
- Prise de contact pour le CARS (Cadre d'Auto-évaluation de la Responsabilité Sociétale) et le CAF (Cadre d'Auto-évaluation des Fonctions publiques).
- Discussions au sein du Comité de direction.
- Collaboration avec la cellule stratégique.
- Phase d'études.

1.1. Q1 2022

Le plan stratégique a été signé le 20 juillet 2022. Il contient un engagement transversal qui indiquera que l'administration va intégrer la dimension de genre (gender mainstreaming) dans toutes ses activités.

Les politiques transversales sont inscrites sous :
- 14.6 : Diversité et personnes avec un handicap
- 14.7 : Egalité des chances qui incorpore le GM (erreur sémantique)
- 14.8 : Lutte contre le harcèlement (qui se retrouve aussi dans le GEP)

Le Gender Equality Plan (Plan d'Egalité des Genres) a également été finalisé.

Lors du Comité de direction du 13 mai 2022, 3 fiches thématiques (1°/ gender mainstreaming-égalité des chances ; 2°/ handicap ; 3°/ diversité) et des résumés (sous forme de PowerPoints) ont été rédigés par la coordination générale. Cet important travail a été validé en séance plénière et était assorti d'un calendrier (installation du réseau, initiation aux matières personnalisables, périodicité des séances plénières, etc.).

1.2. Q1 2022

Dans la mesure où il n'était pas possible de multiplier les réseaux au sein des entités composant le SPP Politique scientifique (les 10 ESF, Belnet + les DG internes), il a été décidé de créer un réseau des Personnes de Contact Genre-Egalité-Handicap-Diversité (PCGEHD). L'administration centrale est désormais reliée aux ESF par un réseau en toile. Chaque ESF comportera donc une PCGEHD qui est incitée à recourir à un réseau interne en étoile (système matriciel) suivant le type de source à mobiliser (aspects de GRH, collections, etc.). Un appel à candidatures internes pour ce rôle a été lancé et les entretiens motivationnels ont eu lieu avec les candidat·es. Certaines DG ou entités peinent à trouver des candidat·es par manque de personnel. Un addendum à la description de fonction des PCGEHD devra se faire et le rôle devra être activement communiqué (Intranet et site Web, le cas échéant).

1.3. Continu

Des organisations de terrain spécialisées par groupes de disciplines et en études de genre sont consultés continuellement.

1.4. Continu

Le point n'a pas été développé.

1.5. Q1 2023 et ensuite chaque année

Les rubriques Intranet et Extranet ont été mises à jour. L'acculturation au genre, à l'égalité des chances et à la diversité font l'objet de communications adressées au personnel de l'administration centrale et aux collaborateur·trices des ESF par le canal de l'Extranet. Il s'agit notamment d'articles de fond documentés dont le rythme est mû notamment par les différentes Journées internationales. Ils permettent aussi de faire le point sur l'état de la situation, dont le phasage des projets, et à l'organisation de se positionner sur les sujets traités.

1.6. Q3 2022

1.7. Event : Q3 de chaque année et Formations Q1 2023

L'événement est en cours de préparation. Les journées de formation obligatoire au genre auront lieu les 13 mars et 24 avril 2023 pour toutes les lignes hiérarchiques (directions générales, chef·fes de département, section, cellule, d'équipe, de projet).
De plus, un premier monitorage a été lancé sur un sujet périphérique mais néanmoins hautement symbolique du point de vue des Droits des femmes : autorisation formelle de l'allaitement en public dans les musées fédéraux au 1er juin 2022. Le monitorage veut s'assurer de l'effectivité de la décision et de sa publicité auprès des publics des musées

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Voyez ci-plus haut.

Une étape capitale a été franchie par la nomination d'un Président de plein exercice du Comité de direction et la signature d'un plan stratégique. Le Président du Comité de direction soutient la coordination générale et celle-ci relève désormais pour toutes les politiques transversales « personnalisables » du Président. Ceci permet d'avoir une vue d'ensemble et une meilleure articulation entre ces politiques publiques et celles relevant de la GRH (égalité des chances).
La procédure de sélection en cours pour les directions générales de 7 des 10 établissements scientifiques fédéraux limite les directions actuelles à expédier les affaires courantes. Cet état de fait ralentit par conséquent la dynamique impulsée.

2. La promotion des filières et disciplines dites « STEAM » (science, technology, engineering, arts and mathematics) situées dans la sphère d'influence de Belspo et des ESF.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

a) Offre d'emploi tenant de la dimension genre
b) Participation à des événements
c) Etudes et méthodologies

PLAN D'ACTIONS :

Dans la recherche et l'Innovation, afin d'éliminer les inégalités dont celles liées au genre :

2.1. Promouvoir, au niveau du recrutement, un maintien et la progression du sexe sous-représenté dans les carrières afin de respecter pleinement :

1) la législation de l'Union européenne en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ;
2) la Charte européenne des chercheurs et des chercheuses ;
3) le Code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs de l'Espace européen de la recherche (EER) ;
4) le statut des agents de l'Etat et toute autre législation ;
et d'inciter à activer
5) la loi du 10 mai 2007 qui permet les actions positives.

Un rappel récapitulatif de ces sources sera adressé aux directions générales dès lors que celles-ci auront été renouvelées (printemps-été 2023).

2.2. Formuler des actions concrètes pour les filières STEAM où un genre est sous-représenté au regard de la sphère d'influence de BELSPO et des ESF et selon les moyens disponibles.

2.3. Promouvoir activement la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les différents organes/comités qui ne tombent pas encore dans le champ d'application de la loi du 20 juillet 1990 par analogie aux dispositifs prévus dans cette même loi.

2.4. Encourager la labellisation des ESF "HR excellence in research".

2.5. Enrichir les méthodologies disciplinaires par les apports de la méthodologie des études de genre.

2.6. Entamer une réflexion sur la carrière scientifique compte tenu des éléments

développés ci-dessus. Cette approche intégrative du genre dans la carrière se nourrira de ce qui se fait au sein des Communautés française et flamande.

2.7. Développer une méthodologie de suivi et d'évaluation des différents points ci-dessus qui garantirait une mise en œuvre substantielle de ceux-ci au sein de BELSPO et des ESF en s'alignant de préférence sur ce qui émergera du nouvel EER. Lien avec 1.4. et 1.5.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Planning à valider avec la nouvelle présidence :
2.1. Q1 de chaque année
2.2. Continu
2.3. Continu
2.4. Q4 2023
2.5. Continu
2.6. Q2 2023
2.7. Q2 2022

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Discussions au sein du Comité de direction.
- Collaboration avec la cellule stratégique.
- Phase d'études.

2.1. Q1 de chaque année

Pour leur réunion du 13 mai 2022, les membres du Comité de direction ont reçu 3 fiches thématiques résumant les matières horizontales personnalisables (1°/ gender mainstreaming-égalité des chances ; 2°/ handicap ; 3°/ diversité). La coordination générale a exposé ces dernières (PowerPoint).

Au niveau du recrutement, un maintien et la progression du sexe sous-représenté dans les carrières afin de respecter pleinement les différentes réglementations ont été promu. Cette promotion se réalisera en continu. Des indicateurs de suivi doivent toutefois encore être réfléchis.

2.2. Continu

Journée internationale des femmes et filles de science du 11 février : texte sur la visibilisation des femmes dans les sciences et capsule du secrétaire d'Etat Thomas Dermine avec la jeune aviatrice Zara Rutherford.

Subside facultatif accordé pour soutenir, avec d'autres partenaires, l'initiative "Soapbox science Brussels 2022. Des chercheuses amènent la science vers vous" (Bruxelles, place de la Bourse, 25 juin).

27 juin 2022, l'astronaute Thomas Pesquet a été invité par le Secrétaire d'Etat devant près de 300 enfants afin de les sensibiliser aux STEAM. Le Secrétaire d'Etat a rappelé son souhait profond d'avoir une femme astronaute belge dans le cadre de la sélection en cours.

2.3. Continu

Le Secrétaire d'Etat et le Président du Comité de direction de BELSPO ont tous les deux signés la charte des panels inclusifs.

Pour la composition des différentes instances, un équilibre en termes de genre est continuellement promu. Un monitorage (sur base d'indicateurs) s'avère toutefois nécessaire.

2.4. Q4 2023

2.5. Continu

Les méthodologies disciplinaires sont enrichies par les apports de la méthodologie des études de genre.

2.6. Q2 2023

2.7. Q2 2022

Un rapprochement entre la DG Recherche et la Coordination générale a été opéré afin d'intégrer au mieux la dimension genre dans tous les projets scientifiques. A court terme, une structure porteuse devrait fluidifier les échanges, la communication d'informations objectivables et de prendre la thématique de l'égalité F-H à bras le corps dès l'entame d'un projet/programme nouveau ou revisité, etc.

A titre d'exemple, un premier avis a été fourni par la coordination générale à la DG Recherche à propos d'aspects touchant à l'intelligence artificielle dans le cadre de "l'aviation propre". Cet exemple illustre le spectre des sujets susceptibles d'être soumis à un avis qui requiert des recherches pour contenir une once de bon sens.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pas d'application.

3. La médiation culturelle et scientifique orchestrée surtout par les ESF.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

a) Inventaire des formes de médiation existantes
b) Plan horizon 2030
c) Formations

PLAN D'ACTIONS :

3.1. Dans leur mission d'éducation scientifique et culturelle, les ESF fourniront un effort en vue de visibiliser des groupes méconnus ou peu connus ou invisibilisés comme groupes sociaux et tiendront compte de l'approche intersectionnelle (croisement des discriminations basées sur le sexe, la religion, la classe sociale, l'origine, handicap, etc.). Une attention particulière sera donnée aux femmes de science et de culture artistique, présentes et passées.

3.2. La scénographie/muséographie veillera à intégrer la dimension du genre dans les expositions temporaires et les collections permanentes. A titre d'exemple, pendant longtemps, les inégalités de genre ont relégué dans l'ombre les femmes artistes. Il s'agit dès lors de ne pas répéter ce phénomène d'invisibilisation qui était à l'œuvre tant dans l'historiographie que dans l'imaginaire social, dans les discours, les pratiques de création

et les programmations.

3.3. Dans les projets de rénovation des musées fédéraux et assimilés, les ESF et la Régie des Bâtiments seront invités à prendre en compte cette dimension, comme celle des personnes en situation de handicap, dans l'aménagement des espaces destinés aux publics.

3.4. Les animateur·trices des services éducatifs et culturels seront formé·es afin d'éviter dans leur médiation la reproduction des stéréotypes et clichés de genre, de sensibiliser s'il échet aux violences faites à certains groupes, de visibiliser l'apport de chaque groupe aux arts et aux sciences et d'expliquer leur invisibilisation et disqualification orchestrées structurellement par le passé. Un recyclage thématique annuel sera fortement conseillé.

3.5. Un groupe de travail sera mis en place afin d'étudier les points 3.1., 3.2. et 3.3. sur une base interdisciplinaire. A cette fin, un panel inclusif sera missionné et sera de surcroît composé de personnes sensibilisées/formées au genre. Ce GT devra adopter un rythme de réunions soutenu. Un rapport devrait émerger pour l'été 2023 au plus tard afin d'implémenter ses conclusions pour la saison 2023-2024 (et recommandations pour le prochain plan pluriannuel GM).

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Planning à valider avec la nouvelle présidence :
3.1. Continu
3.2. Continu
3.3. Continu
3.4. Q1 de chaque année
3.5. Q3 2023

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- La coordination générale GM suit depuis de nombreuses années la politique culturelle et muséale en particulier. C'est ainsi qu'elle a acquis nombre d'ouvrages de référence et visité des expositions temporaires que des collections permanentes tant en Belgique et à l'étranger. Des bonnes pratiques sont donc mobilisables (ex. : bibliothèque des ducs de Bourgogne), ainsi que des personnes ressources.
- Discussions au sein du Comité de direction.
- Collaboration avec la cellule stratégique.
- Phase d'études.

3.1. Continu

En présence de relais au travers du réseau des PCGEHD, il est désormais possible de savoir ce qui se passe de manière structurelle sur le terrain des 4 musées fédéraux, du KBRmuseum et du Planétarium. La mise en place du réseau permet d'obtenir cette information.

Compte tenu que le réseau des PCGEHD a été installé le 17 octobre 2022 et qu'il entamera réellement ses travaux en 2023 :

- Un inventaire des formes de médiation existantes sera entrepris ESF par ESF concerné (musées fédéraux) ;
- Un plan à l'horizon 2030 pour chacune de ces institutions sera établi Département par Département et au sein de chacun de ceux-ci, section par section et ce afin de visibiliser dans la scénographie/muséographie la présence des femmes dans l'histoire de l'Art et dans les sciences ;

- On ne peut attendre les résultats de l'étude lancée dans le cadre du programme FEDtWIn pour entamer le processus au sein des MRBAB et profiter au contraire de leur fermeture partielle pour intégrer cette réflexion avant le redéploiement des collections ;
- Appels à projet avec un financement suffisant sur un rythme à convenir (pluri annualité).

3.2. Continu

Idem 3.1.

Les ESF pourvus d'une PCGEHD ont été informés de la possibilité de suivre gratuitement la formation en ligne « Prévenir les inégalités filles/garçons à l'école ». Les agents en charge de la médiation culturelle et scientifique ont eu la possibilité de suivre les 4 modules et de s'en inspirer.

3.3. Continu

Sans rénovation particulière, il s'est avéré que des actions pouvaient déjà être prises. L'allaitement en public est formellement autorisé depuis le 1er juin dans les 4 musées fédéraux, le KBRmuseum, le Planétarium et les salles d'exposition des Dépôts des Archives de l'Etat en Province (AGR). Un communiqué de presse a été rédigé à cet effet et les ESF concernés ont adaptés leur site Internet, règlement d'ordre intérieur/du visiteur. Les équipes de surveillance ont été informées.

3.4. Q1 de chaque année
3.5. Q3 2023

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pas d'application.

4. Poursuivre et renforcer les efforts visant une meilleure intégration de la dimension de genre dans les programmes scientifiques.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

a) Note de politique générale
b) Dossier au Conseil des Ministres pour des nouveaux programmes
c) Etude sur la dimension genre dans les programmes

PLAN D'ACTIONS :

4.1. Renforcer la prise en compte effective de la dimension de genre (c'est-à-dire l'analyse de genre et de sexe) dans le contenu des programmes de recherche et d'innovation ainsi que dans leurs implications/conséquences.

4.2. Evaluer et éventuellement restructurer du point de vue du « Gender Mainstreaming » l'ensemble des programmes scientifiques financés par le département compte tenu du point 2 et sur base des objectifs retenus dans le programme Horizon Europe, ceux-ci étant considérés comme le minimum à atteindre pour participer au programme-cadre de Recherche & Innovation de l'Union européenne. S'il est rappelé que le critère principal

d'un projet de recherche scientifique demeure "l'excellence de la recherche", la diversité des équipes ne peut que favoriser celle-ci, comme en attestent d'innombrables études.

4.3. Inclure le thème du « Gender Mainstreaming » au sein du gouvernement fédéral dans le prochain appel à propositions du programme Brain 2.0 (pilier 3 « Défis fédéraux de société »).

Quand *cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Planning à valider avec la nouvelle présidence :
4.1. Continu
4.2. Q4 2022
4.3. Q1 2024

Quelles ***actions*** *ont été menées pour mettre cette politique en œuvre ?*

- Les engagements du secrétaire d'Etat ayant été pris au printemps 2021, cette dimension du genre a été reprise dans le projet FED-tWIN (appel 2021) du MRBAB : "Through the lens of gender: stories and history within the museums's archival and art collections".

- Le Service Programmes de Recherche a publié, en collaboration avec le Service MERI (*Monitoring and Evaluation of Research and Innovation*) qui dispose de l'expertise statistique nécessaire, le résultat d'analyse des données liées aux appels à propositions propres à BELSPO dans le cadre du programme de recherche BRAIN-be dans la revue maison Science Connection (septembre-octobre 2021, n° 65, pp. 4-8) : "Egalité de genre dans le programme de recherche Brain.be".

- Le genre a été inclus dans le texte de l'appel BRAIN-be 2.0, appelant les promoteurs à une réflexion sur ce thème dans le développement de leurs propositions. Cette inclusion a été assortie d'une checklist "Gender", avec une évaluation par les experts (à distance et en panel) de la prise en compte de cette dimension de genre. La sélection des expert.es a fait l'objet d'une attention toute particulière, avec la sélection d'experts spécialisés dans les études de genre.

- L'analyse des données du programme Brain-be 2.0 n'était toutefois pas complète et les premiers résultats ne montrent pas d'amélioration des statistiques du point de vue du genre.

- Discussions au sein du Comité de direction.
- Collaboration avec la cellule stratégique.
- Phase d'études

4.1. Continu

Un début de rapprochement entre la DG Recherche et la Coordination générale a été opéré afin d'intégrer au mieux à moyen terme la dimension genre dans tous les projets scientifiques.

A titre d'exemple, un premier avis a été fourni par la coordination générale à la DG Recherche à propos d'aspects touchant à l'intelligence artificielle dans le cadre de "l'aviation propre". Cet exemple illustre le spectre des sujets susceptibles d'être soumis à un avis qui requiert des recherches pour contenir une once de bon sens.

La note de politique générale du Secrétaire d'Etat présentée fin 2022 précise que les efforts visant une meilleure intégration de la dimension de genre dans les programmes

scientifiques seront poursuivis et renforcés.

4.2. Q4 2022

4.3. Q1 2024

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?*

La majorité des ESF, Belspo et Belnet ont remis à la Commission leur GEP par l'entremise du président du Comité de direction (les ESF et Belnet n'ont pas la personnalité juridique distincte de celle de l'Etat). C'est donc Belspo qui s'est juridiquement engagé pour les ESF et Belnet. Le GEP peut cependant être considéré comme une première ébauche d'opérationnalisation puisque des thématiques se recoupent (carrière des chercheuses, lutte contre la violence et le harcèlement, représentation des femmes dans les organes décisionnels, …). La coordination générale à laquelle le suivi du Plan d'Egalité des genres (ou GEP) a été confié en mai 2022 devrait pouvoir également monitorer l'évolution des objectifs assignés par le programme-cadre Horizon Europe.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*

- Depuis son entrée en fonction, le Secrétaire d'Etat entreprend des actions lors de la Journée internationale des femmes et des filles de Science. L'opération se reproduira.
- Lors de la campagne de recrutement des astronautes, le Secrétaire d'Etat à souhaiter inspirer les Belges, en poussant les hommes, mais surtout les femmes, à s'engager dans des carrières scientifiques, alors que le taux de diplômé·e·s dans ces matières en Belgique est inférieur à la moyenne européenne.
- Dans sa communication, le Secrétaire d'Etat met en avant les femmes de sciences (quelques exemples : lors de la sensibilisation sur les microplastiques le 16/04/2021, lors de la remise du prix Matière grise le 23/09/2021, etc,).
- Au sein du département de la Politique scientifique, les journées internationales font l'objet d'actions de sensibilisation.

Monsieur Mathieu Michel,
Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée et de la Régie des bâtiments

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La stratégie de data public (Big Data).
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* L'intégrateur de service fédéral du SPF BOSA DG DT offre des **services web** qui rendent les données gouvernementales facilement accessibles et garantissent l'échange sécurisé des données gouvernementales pour et entre les services gouvernementaux qui ont une autorisation et une mission légale pour utiliser ces données. Grâce à des mises en œuvre concrètes au niveau de l'échange de données, l'intégrateur de services veille à ce que ces données puissent être utilisées pour des analyses et la création de nouvelles perspectives, qui peuvent ensuite conduire à des actions concrètes.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Les services sont **continuellement** améliorés et étendus afin de répondre à l'évolution des besoins de nos clients en ce qui concerne leur utilisation des données gouvernementales rendues accessibles.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Dans les moments de concertation avec les clients, l'aspect de l'intégration de la dimension de genre est inclus pour voir comment les partenaires peuvent être aidés dans leur recherche de données pour travailler autour et simplifier les analyses sur les données gouvernementales afin que les actions les plus appropriées puissent être définies avec une connaissance et une perspicacité accrues. Grâce aux services de l'intégrateur de services fédéraux, le SPF BOSA facilite l'échange et la consultation sécurisés et harmonieux des données gouvernementales. À partir de ce rôle d'intermédiaire entre les fournisseurs et les utilisateurs de données, le SPF BOSA peut soutenir les autres partenaires dans leurs initiatives d'intégration de la dimension de genre, sur la base des données disponibles (et dans le cadre de leur autorisation et de leur mandat légal), afin qu'ils puissent fonder leurs analyses et leurs décisions sur celles-ci. Nous soutenons donc la prise de décision basée sur les données grâce à nos services de données. En tant qu'intégrateur de services, le SPF BOSA n'est pas autorisé à travailler lui-même avec ces données. En outre, les connaissances professionnelles nécessaires à l'utilisation et à l'interprétation correctes des données sont détenues par les administrateurs et les utilisateurs des sources de données concernées. Par conséquent, en tant qu'intégrateur de services, le SPF BOSA ne lance pas d'actions concrètes en matière d'intégration de la dimension de genre, mais il offre, par le biais de ses services, un soutien important aux institutions gouvernementales qui souhaitent utiliser les services de données qu'il fournit pour étayer et réaliser leurs actions en matière d'intégration de la dimension de genre.

À la demande des partenaires (par exemple, lors de réunions de service avec eux) et dans le cadre de son mandat légal, le SPF BOSA peut toujours examiner comment faire évoluer les services de données pour mieux répondre à tout nouveau besoin générique.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Les actions prises en matière d'intégration de la dimension de genre seront efficacement hiérarchisées sur la base d'une connaissance et d'une compréhension approfondies des besoins actuels sur le terrain, à partir de la grande quantité de données disponibles au sein du gouvernement.

2. La proposition d'un outil virtuel d'implication citoyenne.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

La DG TD du SPF BOSA met à disposition de ses clients, les institutions publiques, une plateforme de participation citoyenne grâce au service « MonOpinion ». La plateforme offre la possibilité de collecter des informations sur le profil des personnes inscrites (genre, tranche d'âge, code postal ou quartier, …). Les clients, en collaboration avec le SPF BOSA, veillent à ce que les données collectées le soient conformément au RGPD.

Les informations collectées par le client sont alors anonymisées et exportées en vue d'une **analyse** qui peut ensuite conduire à des actions concrètes (**communication**, …)

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le service MonOpinion est **continuellement** amélioré et étendu afin de répondre à l'évolution des besoins de nos clients en matière notamment de collecte de données. La fonctionnalité de collecte de données telles que le genre est déjà disponible.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Parmi nos clients qui vont utiliser la plateforme MonOpinion, nous avons les Ministres du Renouveau Démocratique et des Réformes Institutionnelles. En 2022, une consultation de la population à propos de la 7ème réforme de l'Etat a été lancée. Le genre a fait partie des données obligatoires collectées, dans le but de connaître le profil des répondants.

La campagne de communication a donc déjà accordé l'attention nécessaire à l'intégration de la dimension de genre, de sorte que lorsque les résultats seront communiqués, ils seront ventilés en fonction du sexe.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Actuellement, la dimension du genre est activement prise en compte dans les enquêtes qui sont mises en place auprès des différents clients.
Les mesures qui seront prises ultérieurement (sur la base des résultats de l'enquête) par les utilisateurs de ce service concernant les consultations des utilisateurs relèvent de leur responsabilité exclusive.

3. L'amélioration des connaissances et de l'expertise numériques.

3.1. Brevet d'Ecrivain Numérique & DBSF

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Projets et analyses d'impact liés à l'amélioration de la connaissance et de l'expertise numériques :

Brevet d'Ecrivain Numérique (Connectoo) :

- Dans les formations sur la connaissance et l'expertise numériques (Brevet d'Ecrivain Numérique), l'attention nécessaire sera accordée à l'intégration de la dimension de genre.

Digital Belgium Skills Fund (DBSF):

- Dans l'appel à projets du cycle de subventions DBSF 2023, l'aspect de la dimension de genre a été inclus dans l'évaluation des propositions de projets.
- La dimension de genre sera explicitement mentionnée dans l'appel à projets du cycle de subventions DBSF 2024.
- La dimension de genre sera incluse dans l'analyse d'impact du cycle de financement DBSF 2022 et sera fournie comme un élément de rapport spécifique.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Brevet d'Ecrivain Numérique (Connectoo) :

- La livraison de la formation a été réalisée en 2022.
- La première évaluation aura lieu en mars et mai 2023.

DBSF :

- Évaluation du cycle de subventions 2022 : octobre - décembre 2022
- DBSF 2023 : appel à projet mi-2022.
- L'analyse d'impact DBSF 2022 est prévue pour le second trimestre 2023.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Brevet d'Ecrivain Numérique :

- L'évaluation du déploiement du "Brevet d'Ecrivain Numérique" permettra de rendre compte de la dimension de genre des résultats obtenus par les personnes qui s'y sont inscrites et qui l'ont obtenu. Au second trimestre 2023, les rapports seront établis avec la dimension de genre.

DBSF :

- L'appel à projets comprendra un rapport sur les résultats des projets en fonction du genre (DBSF).
- La mission fournira explicitement l'analyse de l'impact des appels à projet 2022 en fonction du genre (l'analyse sera réalisée au T1 2023). Ces résultats seront inclus dans l'appel à projets DBSF 2024.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Actions doivent encore être lancées.

3.2. Women in Digital 2021-2026

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Compte tenu du fait que les femmes et les filles sont sous-représentées dans le secteur du numérique et dans les formations menant aux emplois de ce secteur, la stratégie nationale et intersectorielle Women in Digital (WiD) 2021-2026 a été adoptée (mars 2021) et formellement signée (juin 2021) lors du 1er semestre 2021.

Les 5 principaux objectifs stratégiques sont les suivants :

1. Veiller à ce que davantage de femmes obtiennent un diplôme dans le secteur numérique.
2. Promouvoir l'inclusion de toutes les femmes dans le monde du travail numérique et/ou dans le secteur numérique.
3. Promouvoir la rétention des femmes dans le secteur numérique.
4. Création de nouvelles images.
5. Éliminer l'écart entre les sexes au sein de groupes cibles spécifiques.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

La stratégie WiD a été adoptée en mars 2021 et signée en juin 2021. Sa mise en œuvre est en cours pour les années à venir (jusqu'en 2026).

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La mise en œuvre de la stratégie nationale et intersectorielle Women in Digital est une priorité citée par les ministres Dermagne et De Sutter, ainsi que par le secrétaire d'état Michel dans leur note de politique générale.

La stratégie WiD s'articule autour de la dimension du genre. La mise en œuvre de la stratégie WiD a débuté par une réunion du groupe de travail ad hoc le 16 septembre 2021. Un inventaire des actions actuelles et futures est réalisé afin de déterminer les efforts devant encore être faits pour atteindre les objectifs stratégiques WiD. Cet inventaire permettra un suivi régulier de l'avancement des différentes actions.

La mise en œuvre de la stratégie se poursuit avec des réunions du groupe de travail.

Le SPF Economie a achevé le développement et le lancement du site web BeDigitalTogether qui héberge désormais le texte intégral de la stratégie WiD et l'ensemble des initiatives en cours et à venir communiquées par les stakeholders via le groupe de travail.

Afin de favoriser la création de nouvelles images et d'encourager les jeunes filles et femmes à choisir les filières d'étude STEM et ICT et à y faire carrière, le SPF Economie a réalisé 5 capsules vidéos témoignages. Ces vidéos ont été publiquement diffusées le 18 novembre 2022.

A l'occasion de la journée européenne Girls & Women in ICT du 28 avril 2022, le SPF Economie a organisé un webinaire tourné en partenariat avec Google dans leur Atelier Digital à BeCentral. L'événement était organisé autour de 3 panels : éducation et

accompagnement à l'emploi, réorientation de carrière et vie professionnelle, sensibilisation des entreprises et de l'écosystème. Le tout était entrecoupé de témoignages de rôles modèles inspirants (vidéos, key notes). Cet événement a rencontré un franc succès (170 inscriptions et 250 participants en ligne). L'enregistrement est disponible en ligne (en français et néerlandais).

La préparation de la journée européenne Girls & Women in ICT 2023 est en cours : le concept est en cours de finalisation et les contacts nécessaires sont en train d'être pris avec les stakeholders et autres intervenants. L'événement de cette année s'adressera aux jeunes de 12 à 18 ans pour les sensibiliser aux stéréotypes de genre existant et pour éveiller leur intérêt pour les filières STEM et TIC, avec une attention particulière apportée aux jeunes filles. Cet événement aura lieu le 27 avril 2023.

Au cours de cette période, le groupe de travail WiD a suivi et poursuivi diverses initiatives qui ont été collectées afin de finaliser le rapport annuel 2022 portant sur l'année écoulée. Le rapport annuel (en français et néerlandais) portant sur la mise en œuvre de la stratégie WiD par l'ensemble du groupe de travail a été rédigé, et communiqué aux membres du groupe de travail WiD pour approbation et remarques éventuelles. Celui-ci sera ensuite publié sur le site web BeDigitalTogether.

Un marché public a été lancé pour l'élaboration et la réalisation d'une campagne de communication à destination des jeunes de 12 à 18 ans et de leurs parents. Le public cible a été volontairement choisi pour être identique à celui visé par l'événement Girls & Women in ICT d'avril 2023.

Le projet de charte belge pour des jouets non genrés a reçu un premier feedback du secteur du jouet (Fédération Belge du Jouet). L'analyse des commentaires reçus est en cours afin de retravailler le projet de charte et aboutir à une version commune nationale.

Un appel à projets pour concrétiser les objectifs de la stratégie WiD a été lancé et est clôturé en 2022. Quatre thèmes spécifiques étaient proposés pour l'appel à projets de 2022 :

- Organiser un hackathon, y compris un parcours d'incubation.
- Rôles modèles féminins.
- Une politique RH « women friendly ».
- (Ré)orientation professionnelle.

Entretemps, 8 projets lauréats ont été sélectionnés, dont un lauréat pour le thème 1, trois pour le thème 2, aucun pour le thème 3, et quatre pour le thème 4. Pour un montant total de 620.000 euros environ.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le SPF Economie a produit cinq vidéos de témoignages pour promouvoir la création de nouvelles images et encourager les jeunes filles et les femmes à choisir les matières STEM et TIC et à y faire carrière. Ces vidéos ont été diffusées publiquement sur différents canaux.

4. La stratégie développée dans le cadre de AI4Belgium (intelligence artificielle pour la Belgique).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

- Le plan national de convergence pour le développement de l'intelligence artificielle a été adopté en gouvernement fin octobre 2022. Dès le premier chapitre « promouvoir une IA digne de confiance », la question de la non-discrimination et de la réduction des biais vis-à-vis des femmes, en particulier, est évoquée. Les biais algorithmiques (économiques, statistiques, de genre, etc.) sont également un véritable enjeu. Il est primordial de garantir un traitement équitable des données pour éviter toute forme de discrimination et renforcer la confiance.
- Au niveau de la gouvernance le comité d'orientation du Plan IA sera composé au maximum de deux tiers de membres du même genre.
- AI4Belgium, le programme IA au sein du SPF BOSA, est une coalition des acteurs de l'intelligence artificielle et un membre très actif de l'écosystème pour supporter le plan Women in Digital.
- AI4Belgium a signé la charte #inclusivepanel.

Intégration de la dimension de genre dans le document stratégique de l'IA
La dimension du genre est d'une importance cruciale dans les débats sur l'intelligence artificielle, tant en termes d'aspects éthiques que juridiques, par exemple les biais dans les modèles basés sur des bases de données historiques (biais de renforcement, par ex : Système de sélection des CV reproduisant le plafond de verre pour les postes élevés), ainsi que la question même de la présence des femmes dans le secteur "Women in Digital" (suivi de l'éducation, entrepreneuriat, expert data scientist & AI). Un paragraphe sera consacré à ce sujet dans le document de stratégie sur l'IA.

Initiatives prises par AI4Belgium (p.ex. conférences)
AI4Belgium mène ses actions en tenant compte de la dimension de genre. Par exemple, lors de la semaine belge de l'IA en mars 2021, 40 % de femmes/60 % d'hommes figuraient parmi les intervenants.
AI4Belgium applique la charte #inclusivepanels, qui stipule que tout panel organisé lors d'un événement ou d'une consultation doit être mixte.

Intégration de la dimension de genre dans l'appel AI
Dans le cadre de cet appel à projet, une attention particulière sera accordée à l'intégration de la dimension de genre.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le plan national de convergence pour le développement de l'intelligence artificielle a été adopté en octobre 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Lors de la rédaction du plan et lors de la consultation, la dimension du genre a été prise en compte.
- Les comités de conseils de chacun des groupes de travail nationaux d'AI4Belgium sont très équilibrés en termes de genre.
- Pour l'élaboration de l'appel à projets du "fonds IA" en 2022, la consigne de prendre en compte la dimension du genre a été donnée.
- AI4Belgium développe un AI Ethics Assessment Tool, dont l'objectif est de s'assurer que les différentes exigences éthiques recommandées par le High-Level Expert Group on AI de la commission soient prises en compte dans la conception de programme utilisant l'intelligence artificielle. Ceci s'applique en particulier à la conception de modèle de prise de décision, d'identification, etc … qui présentent souvent des biais discriminatoires à l'égard des femmes.
- De nombreuses conférences sont organisées par la coalition AI4Belgium, pilotée par le SPF BOSA. On citera en particulier les événements marquant suivants :

- Mars 2022 : « #BreakTheBias : Women in AI » qui s'est tenu à TheMerode, à Bruxelles, pendant la European AI WEEK, en mode hybride (European AI Week 2022 - #BreakTheBias: Women in AI - YouTube).
- Avril 2022 : la conférence-débat "Diversity & Inclusion in tech Industry : challenges and opportunities" organisée par EUSIAMA, avec le support du World Economic Forum et d'AI4Belgium, qui s'est tenue à Tour & Taxis
- Dans le cadre de la European AI Week 2022, nous avons mis en place un « speakers'challenge ». Chacun des 500 speakers était invité, dans le cadre de son exposé, à citer ou mettre en avant les travaux de femmes ayant particulièrement marqué l'histoire de l'informatique ou de l'IA. La gagnante fut Sasha Rubel, qui cita pas moins de quatre femmes exceptionnelles lors de son exposé : Ada Lovelace – Grace Hopper – Heydi Lamarr – Catherine Johnson.
- Une formation « Masterclass » sur les métiers de l'IA spécifiquement adressée aux femmes a été mise en place par AI4Belgium & Valkuren, a été données lors de plusieurs sessions, qui furent très animées et plus que complètes (Womenpreneurs days, festival SoShe, European AI Week).
- Une formation Junior AI marketer a été conçue en collaboration avec Girleek & AI4Belgium.
- Dans le cadre du projet AI4InclusiveEducation financé par DBSF et soutenu par AI4Belgium, un matériel pédagogique a été mis en place pour renforcer l'attractivité des filières STEM pour les filles dans leur orientation d'études.
- La plateforme ElementsofAI permet à chaque citoyen belge de se former sur les bases de l'IA, en français ou en néerlandais.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Lors de l'organisation des conférences ou d'événements par AI4Belgium, l'intégration de la dimension de genre est prise en compte. Parmi les 150+ conférences et débats organisés en 2022, 6 ont spécifiquement adressé le thème de l'inclusion et de la promotion de la place des femmes dans le digital. Plusieurs milliers de personnes ont participés à ces événements spécifiques, en particulier lors de la soirée #breakthebias : Women in AI. Une vingtaine de rôle model féminin de partout dans le monde sont intervenus. Parmi elles, de grandes scientifiques, de grandes femmes politiques, ou des entrepreneures de renommée internationale.
- Sur la question de la promotion des filières STEM pour les filles et les femmes, plusieurs modules pédagogiques ont été mis en place ou ont été promus : formation pour les jeunes de 10 à 14 ans, Masterclass adressée aux femmes sur les métiers de l'IA, nouveau module spécifique dans le cadre de GIRLEEK. Estimation : 200 femmes ont suivi ces formations, le matériel est à présent disponible.
- Sur les 10.000 belges inscrits sur la plateforme ElementsofAI, cours introductif à l'intelligence artificielle gratuit, accessible pour tous les citoyens en français et en néerlandais. On notera que 44% de femmes sont inscrites vs 56% d'hommes. Ce qui dépasse largement les moyennes traditionnelles pour des cours d'informatique.
- Le AI Ethics Assessment tool, comme d'autres projets, sont en cours de développement.

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?*
Si oui, le(s)quel(s) ?

Tout ce qui peut être fait doit être fait. L'enjeu est majeur pour les droits fondamentaux,

pour l'équilibre de notre société, et de notre économie.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*

Une attention particulière a été accordée à la recherche d'une proportion aussi élevée que possible de personnel féminin. Il est également demandé aux fournisseurs de prendre en compte la dimension du genre.

Au sein des panels d'utilisateurs, l'accent est mis sur une représentation suffisante des femmes et un reflet de la population lors de la composition des panels d'utilisateurs et de la réalisation des études de convivialité des applications et des interfaces.

ACTION : Suivi des propositions de règlements européens DGA et DA

Le SPF Economie a suivi et coordonné les discussions et négociations concernant la proposition de règlement européen Data Governance Act (DGA). Le DGA a été publié le 3 juin 2022 et est entré en vigueur le 23 juin 2022. Celui-ci s'appliquera 15 mois après cette date, soit à partir du 23 septembre 2023.

En février 2022 la Commission européenne a publié sa proposition de règlement Data Act. Le SPF Economie, et plus particulièrement la Direction générale de la Règlementation économique, suit et coordonne ce dossier. En ce sens, la Direction générale de la Règlementation économique assure la coordination avec l'ensemble des services du SPF Economie, dont notamment T (Corporate Risk Management), et des autres départements des entités fédérées et fédérales concernées.

Dans les négociations à venir ainsi que dans la future mise en œuvre de ces règlements européens par la Belgique, une attention particulière sera apportée aux considérations liées au genre pour éviter tout biais et toute discrimination.

Madame Sarah Schlitz
Secrétaire d'État à l'Egalité des chances et à la Diversité

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. Lutte contre toutes les formes de discrimination.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Projet de loi.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Le projet de loi a été approuvé pour la première fois par le Conseil des ministres le 23/12/2022. L'avis du Conseil d'État est attendu le 13/2/2023, après quoi les prochaines étapes seront prises afin que l'avant-projet de loi soit adopté par le Parlement au cours du premier semestre de cette année.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* L'avant-projet de loi modifie les trois lois contre la discrimination, y compris la loi genre. Les modifications sont donc en grande partie les mêmes pour tous les critères protégés, mais une attention particulière a été accordée à la spécificité de la loi genre et à ses critères protégés.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Un changement spécifique au genre dans cet avant-projet est la modernisation du terme « changement de sexe » qui sera remplacé par « transition médicale ou sociale ». Ce nouveau terme, proposé par la société civile, reflète mieux l'ampleur des expressions de la transidentité et s'éloigne de l'idée dépassée selon laquelle des interventions doivent être faites pour changer le sexe.

2. Les tests de discrimination.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* A l'initiative du Ministre Dermagne, une loi qui adapte les dispositions du code pénal social pour rendre les tests de discrimination plus praticables par l'inspection sociale en supprimant une série d'obstacles notamment juridiques, éventuellement avec l'aide de tiers est entrée en vigueur le 8 mai 2022.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Loi adoptée le 31/03/2022 à la chambre des représentants.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Ces tests de discrimination ont pour but d'établir entre autres les discriminations de genre à l'embauche sur le marché du travail. Une collaboration entre les cabinets Dermagne et Schlitz s'est concrétisée notamment autour d'un avis demandé à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en sa qualité d'organisme qui a entre autres pour mission de veiller au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de combattre toute forme d'inégalité ou de discrimination fondée sur le sexe. Cet avis a été pris en compte pour la rédaction de la loi de manière à intégrer la dimension de genre dans la mise en œuvre de cette mesure.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Un outil plus efficace pour détecter les discriminations. La loi modifie l'article 42/1 du Code pénal social concernant les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux, en vue de remédier à certaines entraves, afin que les tests de discrimination deviennent un instrument efficace de lutte contre la discrimination.

Concrètement, les mesures suivantes :

1 - les conditions cumulatives pour l'usage des tests de discrimination deviennent facultatives
2 - les inspecteurs sociaux qui, dans le cadre de leur mission et en vue de la réussite de celle-ci ou afin de garantir leur propre sécurité, commettent des faits punissables strictement nécessaires sont libres de toute sanction et ne commettent aucune d'infraction
3 - les tests de discrimination sont considérés comme une compétence des inspecteurs du contrôle des lois sociales et cette pratique peut être utilisée à tout moment de l'enquête
4 - la possibilité de recourir à des tiers dans l'application des tests de discrimination

Cela vise donc l'ensemble des discriminations à l'embauche, en ce compris les discriminations spécifiques liées au genre (femmes enceintes, par exemple).

3. La sensibilisation des employeurs.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Formations données par Unia aux employeurs par rapport à la non-discrimination.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Tout au long de la législature.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Prise en compte de la dimension de genre dans les formations données par UNIA :
- UNIA intervient dans certaines occasions conjointement avec l'IEFH.
- UNIA s'inspire de la situation des femmes en milieu professionnel pour exemplariser ses formations, par exemple, UNIA cite souvent l'exemple de discrimination indirecte pour les femmes par rapport à certains avantages accordés au plein-temps alors

que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à mi-temps.
- UNIA et le SPF Emploi procèdent à une analyse genrée dans le monitoring socio-économique :
La situation des femmes d'origine étrangère sur le marché du travail ne peut pas s'interpréter sans porter attention aux types d'emploi dans lesquelles elles se retrouvent le plus souvent, résultats visibles également dans les indicateurs compris dans la Monitoring socioéconomique (temps partiels, salaires bas, secteurs d'emploi spécifiques, …) qui peuvent avoir un impact sur leur capacité à s'insérer de manière durable sur le marché du travail.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Meilleure information des employeurs et prise en compte de la dimension de genre dans les recommandations des partenaires sociaux.
UNIA intègre de plus en plus dans ses formations et ses recommandations une dimension intersectionnelle (ou de discrimination multiple).

4. La promotion de la diversité dans le secteur public et privé.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

1. Participation à la Conférence pour l'emploi du Ministre Dermagne.
2. Plan diversité dans la fonction publique

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

1. Conférence pour l'emploi : 14 et 15 juin 2022
2. Plan diversité : de manière continue

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

1. Conférence de 2 jours avec les acteurs du CNT sur la thématique de l'intégration au marché du travail des ressortissants hors UE. Nous avons soutenu le développement d'un axe genre transversal et de thématiques spécifiques dans un GT sur le genre : « Bonne pratique GM : intégration de la dimension de genre dans une thématique socio-économique très genrée (intégration sur le marché du travail des ressortissants hors UE). »
2. Le plan diversité de la fonction publique contient une multitude d'actions qui concerne non seulement l'égalité des genres, mais également le handicap, et l'inclusion de manière plus large.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

1. Les actes de la conférence et des groupes de travails sur les thématiques qui ont permis de dégager des pistes d'actions.
2. Une enquête qui peut mener à des actions concrètes, une réforme des examens d'embauche, une augmentation du nombre de candidates à des fonctions hiérarchiques (managériales). Au travers de cette approche, la ministre Petra De Sutter, a, par exemple, augmenté le quota de femmes dans les jurys de sélections des top managers de la fonction publique.

5. Le Plan d'action national de lutte contre le racisme.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Le 15 juillet 2022, à l'initiative de la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité, le Conseil des ministres a approuvé les mesures fédérales du plan d'action interfédéral de lutte contre le racisme. Il y a 80 mesures de lutte contre le racisme dans différents domaines, qui relèvent des compétences de 10 membres du gouvernement. Ces mesures fédérales sont axées sur la lutte contre diverses formes de racisme, notamment l'antisémitisme, la romaphobie, l'islamophobie et l'afrophobie. Elles font face à la réalité raciste dont trop de nos concitoyens et concitoyennes sont encore victimes et reconnaissent le besoin urgent d'actions et de formations dans de nombreux secteurs sur cette question.
Les 80 mesures fédérales adoptent une approche intersectionnelle (cf infra).

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

2022-2024.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Approche intersectionnelle du plan de lutte contre le racisme : cela implique que le plan reconnaît qu'un individu peut être confronté à plusieurs formes de discrimination parce qu'il est aussi porteur de certaines caractéristiques protégées autres que celles dites raciales (ex. conviction religieuse ou philosophique, sexe, âge, langue...). Cette approche signifie donc que le plan prend en compte la diversité au sein de chaque groupe minoritaire, notamment la dimension « genre » ainsi que la position socio-économique et accorde une attention particulière aux plus vulnérables au sein du groupe cible visé, telles que les femmes.

Appel à projets « Act Against Racism »
Avec cet appel à projets, la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité a invité la société civile à contribuer à la politique fédérale en matière d'égalité des chances.

La prise en compte de l'aspect intersectionnel des discriminations en lien avec une ou plusieurs formes de racisme est une des thématiques de cet appel à projets, et certains projets qui ont été sélectionnés ont d'ailleurs comme public cible les femmes victimes de plusieurs formes de discrimination.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Toutes les mesures fédérales du plan contre le racisme s'inscrivent dans une approche intersectionnelle ; à titre d'exemple, la formation pour les magistrats sur le thème "La diversité pendant l'audience" intégrera la dimension de genre.
L'appel à projets « Act against racism » a permis de soutenir des projets pour un montant global d'1 million d'euros.

6. La représentation européenne et internationale.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Prises de position ou l'impact sur la prise de position belge au sein des institutions européens et les instances internationales (ONU, Conseil de l'Europe, OIT).

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Durant tout le mandat.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Pour la politique en matière de lutte contre le racisme et toutes les formes discrimination, prise en compte du genre et de l'intersectionnalité dans :

- Négociations des directives européennes et d'autres textes non-législatifs (conclusions, recommandations etc. au sein du Conseil de l'Union Européenne (surtout filière EPSCO et JAI).
- Prise de paroles au sein des institutions européennes et des instances internationales.
- Prises de position européennes et internationales d'autres ministres fédéraux et des entités fédérées – via la DGE et Coormulti.
- Prises des positions belges en relation avec les propositions de textes européens et internationaux.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Plusieurs mentions des aspects liés au 'genre' et ou 'intersectionnalité' dans les prises de position européennes et internationales d'autres ministres fédéraux et des entités fédérées.
- Plusieurs mentions des aspects liés au 'genre' et ou 'intersectionnalité' dans les prises des positions belges en relation avec les propositions de textes européens et internationaux (ex. Trade Review Policy, Due dilligence, Garantie Enfance).

*Souhaitez-vous prendre de **nouveaux engagements** relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans le cadre de vos compétences d'ici la fin de la législature ?*
Si oui, le(s)quel(s) ?

Le **Plan Fédéral pour une Belgique LGBTQI+friendly** adopté le 13 mai 2022 par le Conseil des Ministres.

Il contient 133 mesures portées par 10 ministres pour soutenir, protéger et valoriser les publics LGBTQI+ Les domaines d'actions de ce plan sont : la Santé, le Travail, la Justice, les Affaires intérieures, les Affaires étrangères, la Coopération au développement, la Fonction publique, Asile et migration, Égalité des chances, la Mobilité. Le Plan adopte une approche intersectionnelle, en prêtant attention à la diversité au sein de la communauté LGBTQI+, notamment le genre, la prétendue race, la religion, l'état de santé, l'âge, etc. Le Plan s'engage à soutenir les personnes les plus vulnérables de la communauté, qui peuvent aussi souvent être victimes de différents types de discrimination. Ce plan définit comme suit les personnes les plus vulnérables au sein du groupe cible LGBTQI+ : Les LGBTQI+ sans-abri, les personnes LGBTQI+ vivant avec le VIH/SIDA, les

migrants/demandeurs d'asile / réfugiés LGBTQI+, les travailleurs du sexe LGBTQI+, croisement du genre (spécifiquement vers les femmes/filles LBT), croisement du handicap, croisement de la religion ou de l'origine, croisement de l'âge (spécifiquement vers les jeunes/vieux).

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*
/

Madame Nicole de Moor,
Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

1. La protection du bien-être des résidents des centres d'accueil Fedasil.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Cette ligne politique se concrétise de plusieurs manières : une étude, une conférence et un texte de vision sur le bien-être.

Entre 2015 et 2020, Fedasil a mené **une étude à grande échelle** sur la définition, l'identification et l'accompagnement des personnes ayant des besoins d'accueil spécifiques. L'objectif était de mieux comprendre comment Fedasil et ses partenaires remplissent les exigences de la législation belge et européenne pour répondre aux besoins spécifiques des demandeurs de protection internationale. Cette démarche a été complétée par une étude des expériences des résidents eux-mêmes en matière d'accueil collectif et individuel.

Ce travail d'étude a révélé l'importance du "bien-être" des résidents à l'accueil, en particulier la façon dont les résidents se sentent et fonctionnent, selon leurs propres perceptions. Le bien-être des résidents pris en charge est très fragile. D'une part, cela est dû au cadre institutionnel particulier des structures d'accueil en tant que lieux de vie. D'autre part, les bénéficiaires de l'accueil se trouvent également dans une situation personnelle difficile et incertaine.

Ces résultats, ainsi que d'autres découlant de ce travail d'étude sur le bien-être des résidents des centres d'accueil de Fedasil, fournissent les indications nécessaires pour protéger ce bien-être ou pour concrétiser le contenu et la qualité de la politique d'accueil dans le but d'influencer positivement l'expérience des bénéficiaires finaux afin qu'ils se sentent bien et puissent bien fonctionner dans leur vie quotidienne. Ces idées sous-tendent le développement d'un **texte de vision "le bien-être à l'accueil"** et **une conférence prévue sur le bien-être**.

Avec le texte de vision, l'Agence veut indiquer son engagement explicite à surveiller et à promouvoir le bien-être des résidents à l'accueil. Le bien-être fait référence à la façon dont une personne se sent et fonctionne dans la vie quotidienne. Le mandat légal de Fedasil et de ses partenaires en matière d'accueil est de veiller à ce que les résidents puissent mener une vie digne dans l'accueil. Compte tenu du cadre de vie et de logement exceptionnel offert par l'accueil, le bien-être est mis à rude épreuve pour de nombreux résidents. Par conséquent, une politique de bien-être doit garantir que les résidents se sentent et fonctionnent bien. Ce texte visionnaire vise à soutenir la politique d'accueil et le travail quotidien sur le terrain en traçant un cadre pratique clair qui explique quelles sont les différentes dimensions du bien-être et comment elles sont influencées par les caractéristiques de la structure d'accueil et les traits (les facteurs dits de charge et de capacité de charge) des résidents eux-mêmes. Ici, le lien entre le bien-être, d'une part, et la vulnérabilité et la résilience, d'autre part, est explicitement établi.

Au cours de la conférence, les résultats des études sur le bien-être seront présentés et discutés. Compte tenu de la portée de l'étude et des différentes dimensions qui

composent le bien-être, la poursuite de la mise en œuvre de cette ligne politique sera également déterminée sur la base des priorités fixées par l'Agence. Ces priorités résulteront en partie de cette conférence.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En cours :

- Études menées en 2015-2020.
- Rédaction et validation du texte de vision du bien-être en 2021-2022.
- Conférence: était initialement prévue à l'automne 2022, mais reportée en raison d'une grande pression sur le réseau d'accueil.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

La dimension de genre est intégrée de diverses manières dans cette ligne politique.

Lors de la réalisation des études susmentionnées, l'intégration de la dimension de genre a été prise en compte dans la mesure du possible ; par exemple, lors de la sélection de la population de recherche pour l'étude sur les expériences des résidents eux-mêmes dans les structures d'accueil. La dimension de genre a également été incluse dans les analyses des données collectées et dans les rapports.

Le texte sur la vision du bien-être inclut également la dimension du genre. Par exemple, le texte de la vision aborde divers facteurs à prendre en compte concernant le bien-être à l'accueil, tels que la violence sexiste et l'identité de genre.

Lors de la conférence, une attention particulière sera accordée à la dimension du genre.

Cette intégration de la dimension de genre se poursuivra lors de l'examen de la manière dont, sur la base des résultats des études déjà réalisées, du texte de vision sur le bien-être et de la conférence qui sera organisée, le contenu et la qualité de la politique d'accueil peuvent être façonnés dans le but d'influencer positivement l'expérience des bénéficiaires finaux afin qu'ils se sentent bien et puissent bien fonctionner dans leur vie quotidienne.

Outre l'intégration de la dimension du genre, dans une perspective intersectionnelle, d'autres dimensions sont toujours prises en compte, comme l'âge, la composition familiale, le niveau d'éducation ou la nationalité.

Fedasil finance chaque année des **projets spécifiques liés à l'accueil** des demandeurs d'asile et d'autres bénéficiaires de l'accueil. En 2023, 16 projets reçoivent un financement national, dont quatre projets concernent l'activation des demandeurs d'asile via l'emploi (voir ci-dessous), et huit projets bénéficient d'un financement européen (AMIF).

Pour les projets avec un subside national, les priorités sont groupées en quatre thèmes. Il comprend un total de 12 projets visant à protéger et à améliorer le bien-être des résidents des centres d'accueil de Fedasil.
Thématique 1 : Adapter le réseau d'accueil aux besoins et aux vulnérabilités des bénéficiaires.
Dont un projet de soutien aux pratiques et de formation à l'accueil et à l'accompagnement de personnes avec une problématique de dépendance (Alto asbl) et un projet axé sur les besoins des personnes malvoyantes (Licht en Liefde asbl).
Thématique 2 : Augmenter la qualité et la flexibilité du réseau d'accueil.
Dont un projet visant à organiser des ateliers thématiques sur le logement, l'emploi-éducation, la santé et les possibilités d'accompagnement pour préparer les résidents à quitter le centre d'accueil (Réso asbl).

Thématique 3 : Favoriser des initiatives ciblées en vue d'améliorer le vivre ensemble au sein et en dehors de la structure d'accueil.
Entre autre un projet de sensibilisation des mineurs non accompagnés et des professionnels qui les accompagnent au (cyber)harcèlement et aux usages problématiques des médiaux sociaux (Crésam asbl) et d'un projet proposant des d'initiations (à bas seuil) à l'athlétisme et de participations à des compétitions/courses (à pied) et l'information et sensibilisation des clubs d'athlétisme et de course à pied locaux sur les demandeurs d'asile.
Thématique 4 : Encourager l'augmentation de la résilience et l'autonomie des résidents avec un projet visant à créer une approche structurelle des initiatives cyclistes pour les centres d'accueil (Mobiel 21 asbl).

Pour la période 2023-2025, huit projets reçoivent le soutien de l'AMIF. Les priorités sont réparties en 5 thèmes.
Thématique 1 : Renforcer la capacité du réseau en ce qui concerne l'accueil des personnes ayant des problèmes psychologiques/psychiatriques
Avec un projet qui vise à outiller les professionnels des centres d'accueil via une offre de formations et d'intervisions visant à renforcer la capacité du réseau en ce qui concerne l'accueil des personnes ayant des problèmes psychologiques (Crésam asbl)
Thématique 2 : Adapter le réseau d'accueil aux besoins spécifiques et à la vulnérabilité des ayants droits, en particulier des mineurs non accompagnés
Avec deux projets visant à créer des "espaces plus sûrs" pour les demandeurs d'asile LGBTQI+ (Kliq et Prisme).
Thématique 5 : Encourager l'augmentation de la résilience et l'autonomie des résidents
Y compris un projet sur des parrains pour faire le lien entre les centres d'accueil et le marché du travail (Stebo asbl)
Pour deux thématiques, aucun projet n'a été retenu : (1) prendre des initiatives ciblées visant à améliorer le vivre ensemble à l'intérieur et à l'extérieur de la structure d'accueil, et (2) augmenter la qualité et la flexibilité du réseau d'accueil. Fedasil lancera prochainement un nouvel appel, pour lequel des projets autour de ces deux thématiques pourront entre autres être sélectionnés.

Toutes les fiches de projet sont disponibles sont disponibles sur le site web de Fedasil : https://www.fedasil.be/fr/actualites/accueil-des-demandeurs-dasile/24-projets-subsidies-en-2023.

Fedasil s'engage à veiller à ce que la dimension de genre soit également intégrée lors du déploiement de ces projets.

---- Parmi les huit projets qui seront soutenus par l'AMIF sur la période 2023-2025, certains pourraient également être inclus dans la rubrique " accès à la vie sociale ", mais par souci de clarté, compte tenu de leur thématique, ils sont inclus dans l'engagement ci-dessus---

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

En incluant la dimension de genre, dans une perspective intersectionnelle, dans la concrétisation de la protection du bien-être des résidents des centres d'accueil, Fedasil veut tenir compte de la diversité parmi les résidents.

Après tout, la diversité parmi les résidents des centres d'accueil pour demandeurs d'asile est énorme. Les résidents diffèrent entre eux en termes d'âge, de sexe, de composition familiale, de niveau d'éducation ou de nationalité. Le centre d'accueil rassemble également des personnes ayant des croyances religieuses, des orientations sexuelles ou des convictions philosophiques différentes. Fedasil vise à offrir des lieux d'accueil où l'infrastructure et l'encadrement sont adaptés à la situation individuelle des différents

résidents. Lorsque cela ne fonctionne pas, le bien-être des résidents est compromis et ils risquent de devenir vulnérables. S'il réussit, l'accueil peut fournir un contexte dans lequel et à partir duquel les résidents peuvent agir avec résilience pour mener une vie quotidienne dans laquelle ils se sentent bien et fonctionnent de manière positive.

2. L'accès à la vie sociale pour les résidents des centres d'accueil de Fedasil.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Fedasil prépare les demandeurs de protection internationale à leur avenir, que ce soit en Belgique ou ailleurs.

L'**activation** joue un rôle important à cet égard. Les compétences des candidats sont maximisées, ce qui se traduit par des avantages à court et à long terme pour les candidats eux-mêmes et pour la société. Au cours des derniers mois, Fedasil a mis en place de nombreuses initiatives et collaborations pour orienter les candidats vers les postes vacants et les missions d'emploi à court terme. Ces initiatives ont permis d'acquérir de nombreuses connaissances que l'organisation souhaite désormais appliquer à plus grande échelle. Par conséquent, dans les années à venir, Fedasil se concentrera sur une offre d'activation et d'acquisition de compétences pour les demandeurs de protection internationale.

Fedasil a développé **un plan d'action** basé sur sept piliers qui se concentre sur l'acquisition de compétences (telles que des cours de formation, des cours de langue, etc.) et l'activation des demandeurs d'asile pour un emploi à court terme ou un travail volontaire à part entière. Un nouveau département d'orientation vers l'avenir a été mis en place, qui dirige notamment les opérations entourant le retour volontaire, l'activation et l'acquisition de compétences. Au sein de ce nouveau département, Fedasil a créé une cellule "Participation à la société". L'objectif de cette cellule parapluie est de stimuler, mettre en œuvre et coordonner les politiques et actions autour de l'activation et du développement des compétences. Un parcours d'orientation est élaboré pour tous les demandeurs de protection internationale, axé sur la participation sociale, ainsi qu'une offre complémentaire en termes d'acquisition de compétences, d'emploi et d'entrepreneuriat. Les coaches régionaux comblent le fossé entre le centre d'accueil et le marché du travail. Il y aura des partenariats avec des organisations qui aident à l'orientation, mais Fedasil, avec les services publics de l'emploi et de la formation professionnelle, recherchera aussi activement des organisations qui veulent employer directement des demandeurs de protection internationale.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En cours.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Pour que les activités et les projets sur l'activation et l'acquisition de compétences soient couronnés de succès, des efforts seront faits pour supprimer les seuils qui empêchent les demandeurs de protection internationale de participer à la société et à l'emploi (volontaire). Lors de la détermination de ces seuils, la dimension du genre sera intégrée. Par exemple, des efforts seront faits pour supprimer les seuils liés à l'accès aux services de garde d'enfants, au faible niveau d'alphabétisation, aux TIC et à la mobilité.

- Lors de l'élaboration des accords de coopération, l'approche sera neutre du point de vue du genre.
- La dimension de genre est intégrée dans les discussions exploratoires, tant en interne qu'avec les organisations partenaires, sur l'élaboration/harmonisation d'un programme d'orientation et d'information pour les résidents.
- Représentation de la nouvelle Cellule Participation au groupe de travail interne de Fedasil créé dans le cadre de la mise en œuvre du Plan fédéral gender mainstreaming, composé de représentants des différents départements de Fedasil.
- A côté de l'appel à projet national général de Fedasil, l'Agence a également lancé un appel spécifique autour de l'activation via l'emploi et la participation des demandeurs d'asile à la vie dans la société. Cet appel à projets s'inscrit dans les objectifs de Fedasil, les engagements de la secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration, et le plan d'action 'Demandeur d'asile cherche emploi'. Quatre projets ont été retenus pour 2023 :
  1) Digital Brussels (Digital Native asbl) – améliorer les compétences numériques des résidents par le biais d'ateliers et de différents modules. L'objectif est d'autonomiser le résident par :
  - des compétences numériques de base (e-mail, formulaires, QR codes, CV numérique, ...)
  - un accompagnement personnel
  - la mise en relation avec des institutions qui peuvent reconnaître et égaliser les compétences
  - la mise en relation avec les outils et portails numériques liés à l'emploi, par exemple Actiris.
  Portée géographique : centres dans la région de Bruxelles-Capitale.
  2) Yambi Connect and surf (Yambi Development asbl) – travailler sur les compétences numériques de base par le biais de modules informatiques pratiques et d'un programme d'accompagnement. L'objectif est d'autonomiser le résident
  - via l'apprentissage et la pratique des compétences numériques de base : courrier électronique, utilisation d'un PC et d'Internet
  - être capable de travailler avec l'administration en ligne et les organismes officiels
  - surfer en toute sécurité
  - recherche d'emploi en ligne Portée géographique : centres des provinces du Brabant wallon et de Namur.
  3) Les travailleurs de première ligne comme source d'information pour les demandeurs d'asile sur leurs droits au travail (Fairwork Belgium) – l'objectif est :
  - développer et mettre en œuvre une stratégie de communication, un outil de communication et une formation pour le personnel de première ligne.
  - donner au personnel les moyens de parler des droits du travail et de leur éventuelle violation, de repérer les signaux et de référer/orienter correctement.
  Portée géographique : l'ensemble du réseau d'accueil
  4) Mentoring-to-work dans le reseau d'accueil (HIVA) – avec l'objectif d'augmenter la participation au marché du travail des demandeurs de protection internationale hautement qualifiés et parlant une langue étrangère, grâce à une offre de "mentorat" sur mesure.
  Portée géographique : un nombre de centres à travers le réseau national.

  Fedasil s'engage à veiller à ce que la dimension de genre soit également intégrée lors du déploiement de ces projets. Pour plus d'informations sur ces projets, voir https://www.fedasil.be/fr/actualites/accueil-des-demandeurs-dasile/24-projets-subsidies-en-2023.

  ---- Parmi les huit projets qui seront soutenus par l'AMIF sur la période 2023-2025, certains pourraient également être inclus dans la rubrique " accès à la vie sociale ", mais par souci de clarté, compte tenu de leur thématique, ils sont inclus dans l'engagement ci-dessus----

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Élimination des obstacles spécifiques au genre à l'accès à la vie sociale pour les résidents des centres d'accueil de Fedasil.

3. Le lancement des appels à projets chez Fedasil.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Fedasil dispose d'un budget dans le cadre de son **financement de projet national** (article budgétaire 533.01) pour soutenir des projets spécifiques d'accueil des demandeurs d'asile (et autres bénéficiaires de l'accueil). Chaque année, l'Agence fixe un certain nombre de priorités approuvées par le Comité exécutif et le secrétaire d'Etat à l'Asile et à la Migration et lance un appel à projets.

Outre le soutien spécifique à ces projets, il existe également des projets (à plus long terme) qui bénéficient d'un soutien européen. Le **Fonds européen d'asile, de migration et d'intégration (FAMI)** est le programme de l'Union européenne visant à gérer efficacement les flux migratoires, ainsi qu'à mettre en œuvre, renforcer et développer des politiques communes en matière d'asile et de migration.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

L'obligation de prendre en compte l'égalité des sexes et l'intégration de la dimension de genre dans les propositions de projet sera introduite au début de chaque cycle de projet, à partir de 2022.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le 25 mai 2022, les coordinateurs de genre ont informé la cellule de coordination de la direction des services opérationnels de Fedasil que la loi sur l'intégration du genre devait être prise en compte lors de la rédaction d'un appel à projet (FAMI et national).
Il a été demandé à la cellule de coordination pour chaque appel à projet :

- d'inclure que la dimension de genre doit être intégrée,
- de demander que le formulaire de soumission/la description des éléments qu'une proposition de projet doit inclure, indique comment la dimension de genre est prise en compte.

Par exemple, en utilisant un test de genre simplifié :

- Décrivez s'il existe des différences de situation entre les femmes et les hommes dans le domaine couvert par le projet et nommez ces différences.
- Décrivez de quelle manière le projet tiendra compte de ces différences de situation entre les femmes et les hommes (ou justifiez explicitement qu'il n'y a pas de différences de situation entre les femmes et les hommes).

Il a également été précisé qu'en fonction des modalités (dans le texte de l'appel/inscription, dans le guide avec des informations sur la manière de remplir la demande, ...), il peut être utile de préciser dans l'appel à projet que les différences de situation entre les femmes et les hommes peuvent faire que les femmes ou les hommes ne se sentent pas impliqués ou même éprouvent certains obstacles à la participation.

Il a également été précisé qu'après la sélection des projets :

- un contrat/accord doit à nouveau indiquer clairement que la dimension de genre doit être intégrée au projet ;
- dans toute évaluation/rapport final, il sera explicitement demandé d'expliquer la dimension de genre du projet (quelles mesures ont été prises, quels ont été les résultats...) et, par exemple, de ventiler tous les chiffres concernant les individus (tels que les participants aux activités) par sexe. Si l'on prétend que le genre n'est pas pertinent, cela doit être explicitement justifié dans le rapport final.

Il a été fait référence au manuel et à la liste de contrôle élaborés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à cette fin.

La cellule FAMI du SPF Affaires intérieures a été contactée par e-mail pour souligner l'obligation découlant de la loi sur l'intégration du genre.

Après consultation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, il est convenu que Fedasil ajoutera la phrase "Le bénéficiaire final s'engage à prendre en compte la perspective de genre, l'égalité des sexes et les éventuelles différences de situation entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming) lors de la mise en œuvre du projet" aux appels à projets (FAMI et national). Cela permet de garantir l'intégration du genre dans les appels à projets de Fedasil.

La Cellule de coordination de la Direction des services opérationnels de Fedasil a également été informée le 25 mai 2022 que les obligations de la loi sur l'intégration du genre applicables aux appels à projets s'appliquent également à la conclusion des conventions d'expertise avec certaines organisations/projets actuellement financés par des subventions de projets FAMI, qui sont indispensables à la bonne gestion du réseau d'accueil (Croix Rouge - CARDA, Croix Rouge - CIBA et Saint Alexius). La convention d'experts avec le GAMS s'inscrit également dans le cadre de ces engagements.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Financement national : en août 2022, l'Agence a lancé l'appel à projet - volet accueil pour 2023. En plus de cet appel à projet national, l'Agence a lancé un appel spécifique supplémentaire autour de l'activation par le travail (Appel à projet activation (2022 - 2023). Cet appel à projet s'inscrit dans le cadre des objectifs de Fedasil, la note de politique générale de la Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration et du plan d'action Activation. La méthode de sélection des demandes de subventions prévoit que : "En outre, une attention particulière sera accordée à l'intégration de la dimension de genre. L'organisation candidate s'engage à prendre en compte la perspective de genre, l'égalité des sexes et les éventuelles différences de situation entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming) lors de la mise en œuvre du projet".

L'appel a été clôturé le 21 septembre 2022, à la mi-décembre 2022, l'inspecteur des finances a donné un avis positif pour la sélection de 12 projets qui débuteront en 2023.

Financement européen (FAMI) : le 12 juillet 2021, le Comité exécutif a approuvé la proposition de lancer un appel à projets FAMI pour la période de juillet 2022 à décembre 2023. De cette manière, la mise en œuvre des projets sélectionnés s'articulerait avec les projets en cours (appel AMIF 45). Cependant, étant donné que le Programme national n'a été validé qu'en novembre, il a été convenu avec la cellule FAMI du SPF Affaires intérieures que Fedasil ne lancerait un nouvel appel ouvert que plus tard et pour une période de 3 ans (période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2025). La Cellule de coordination propose également une période de projet de trois ans car, de cette manière, le cycle de deux ans alternant avec l'appel à projet national propre à Fedasil peut être suivi par la suite.

L'appel à projet dans le cadre du Fonds pour l'asile, la migration et l'intégration 2021-2027 - FAMI: appel à projet ouvert accueil indiquait: "Une attention particulière sera également accordée à l'intégration de la dimension de genre. Le bénéficiaire final s'engage à prendre en compte la perspective de genre, l'égalité des sexes et les éventuelles différences de situation entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming) lors de la mise en œuvre du projet."

Cet appel finance des projets se déroulant entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2025.

L'appel à projets de FAMI Open Call a été clôturé le 4 novembre. Au total, Fedasil a reçu 15 propositions de projets. Actuellement, les propositions de projets sont en cours d'analyse et d'évaluation.

4. La supervision de la relation entre le personnel et les résidents dans les centres fermés de l'Office des étrangers.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …)*

Le groupe de travail de coordination apporte son soutien aux centres fermés. Pour travailler sur le sujet, une approche structurelle a été adoptée. Il s'agira d'une approche globale, avec la possibilité de mettre l'accent sur des centres spécifiques.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

En cours avec une attention au calendrier qui tient compte des priorités des centres.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Au sein du groupe de coordination Gender Mainstreaming, une personne de contact permanente a été nommée pour chaque centre et dans chaque centre, il existe une personne de contact unique pour les défis liés au genre.

Une réunion digitale a eu lieu le 01 décembre 2021 avec le délégué des directions de chaque centre. On a ensuite évalué quelles actions étaient actuellement réalisables et souhaitables dans chaque centre individuellement.

Chaque centre fermé a choisi lui-même un sujet lié au genre et a défini la manière dont il souhaite y travailler pendant l'année de travail 2022 - printemps 2023.

Parmi les sujets abordés, citons : la gestion de l'homophobie parmi les résidents, la gestion des résidents transgenres (note de service), les activités des résidents ayant un thème lié au genre, la sensibilisation à l'égalité des sexes, les cours de formation et de socialisation pour le personnel, l'attention portée aux victimes de violence.

Chaque centre fermé a une personne de contact unique qui a au moins une fois convoqué (peut encore convoquer) un groupe de travail mixte pour définir et façonner les choix pour 2022-2023.

L'automne 2022 a été mis à profit pour préciser et mettre en œuvre les actions au niveau du centre propre et dans la mesure du possible.

En 2023, des efforts seront faits pour organiser une consultation générale entre les centres, où il sera possible de voir quelles sont les "bonnes pratiques", quels sont les besoins actuels et ce sur quoi nous allons travailler ensemble au niveau général et spécifique au centre (élargissement du mémorandum de service sur les "personnes transgenres en détention" à tous les centres - toujours spécifique aux centres), échange d'actions et d'activités réussies.

Des outils tels que ceux du projet Equalcity, du projet INHeRE "Approche holistique" et du kit d'outils de l'OCDE "Genre et sécurité" sont activement et délibérément diffusés au sein des centres.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

- Une meilleure compréhension et une plus grande attention aux thèmes liés au genre qui vivent dans les centres et leur lien avec la sécurité et la migration. Cela se fera toujours dans le respect des emphases spécifiques au centre.
- Points d'action pour poursuivre activement une approche plus sensible au genre dans les centres.
- Personne de contact fixe dans chaque centre fermé pour la coordination du GM afin d'assurer un flux d'informations dans les deux sens. Une meilleure compréhension des besoins et des exigences des centres en matière de genre.
- Abaissement du seuil de demande de soutien du CGM pour les problèmes liés au genre, les besoins spécifiques et les exigences dans les centres.
- Mise en œuvre de note(s) de service sur les personnes transgenres dans les centres respectifs.

***Nouveaux engagements** pour le reste de la législature*

- Des efforts seront déployés par le biais de formations visant à mieux comprendre la "masculinité toxique" et à proposer des alternatives dans le contexte de la détention de migrants dans les centres ou les ailes où seuls des hommes sont détenus.
- Le Bureau Transports est impliqué sur un pied d'égalité avec les centres de détention, car la prise en charge des résidents fait également partie de sa mission principale. Un contact unique a été désigné au sein du Bureau Transport et pour tous les aspects qui concernent l'ensemble du centre, le Bureau Transport est également impliqué.

5. La réforme de la législation relative au regroupement familial.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Réforme du droit - analyse et recherche sur les possibilités de révision pour rendre la loi plus conforme à la jurisprudence.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

La revision se déroule en plusieurs phases, pour une première partie les travaux de l'administration ont été achevés à la fin de 2022, la partie avec le focus sur les victimes de violence pendant une période de dépendance arrive à l'automne 2022 - printemps 2023 en ce qui concerne les travaux préparatoires de l'administration. L'agenda de la

cellule politique et tout changement de priorités, ainsi que l'agenda politique, influencent le calendrier.

*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Le bureau d'étude a analysé la position juridique des victimes de violence domestique et son impact sur le permis de séjour, en particulier lorsque ce permis de séjour dépend de celui de leur conjoint ou partenaire reconnu. Les conditions d'octroi du séjour sans restriction dans ce cas ont également été étudiées, ainsi que les restrictions qui peuvent résulter des conditions imposées à la résidence.

CGM est représentée au sein du groupe interdépartementale sur le plan national sur la violence basée sur le genre, où ce sujet est également abordé. L'OE est représenté dans le groupe de travail sur les statistiques au sein du même groupe afin de voir quels chiffres sont pertinents pour l'avenir afin de divulguer systématiquement et de contribuer à un meilleur rapport national sur la violence liée au genre.

Il y a eu une consultation exploratoire avec l'Institut sur l'analyse d'impact concernant le thème du genre et du regroupement familial.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Une vision claire du cadre juridique, de la jurisprudence et des obligations internationales, permettant à la cellule politique de prendre en compte les aspects liés au genre d'un changement de loi.

***Nouveaux engagements** pour le reste de la législature*

Depuis 2019, le CGRA n'accorde plus le statut de protection aux parents de mineurs reconnus réfugiés pour des raisons liées aux mutilations génitales. Actuellement, afin de garantir le droit à la vie familiale, les parents se voient accorder un statut de séjour par le biais d'une régularisation humanitaire.

Un avant-projet de loi est actuellement prêt pour remédier à cette situation, également soulevée par le médiateur fédéral, en prévoyant un droit de séjour pour ces parents. Du point de vue de gender mainstreaming, il s'agit d'une étape importante.

6. Nommer un coordinateur/une coordinatrice gender mainstreaming au sein de **l'Office des étrangers du SPF Intérieur** et de Fedasil.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Un groupe de coordination de gender mainstreaming (CGM) a été lancé avec un coordinateur et 10 membres issus des différentes directions.

Le CGM se réunit deux fois par an pour donner forme à ces engagements et en suivre l'évolution.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Un coordinateur de gender mainstreaming a été nommé, un Groupe de Coordination GM

(CGM) de 10 personnes à travers les directions et départements a été constitué, le CGM élabore sa propre mission et son mandat d'ici fin 2023 et assure le suivi des politiques actuelles en concertation avec les responsables administratifs, à cet effet, des réunions se tiennent semestriellement depuis novembre 2021.

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?*

- Le CGM s'est réuni trois fois. Tous les membres ont pu assister à la formation gender mainstreaming.

- La CGM a une proposition de mission, de vision, de termes de référence et de fonctionnement interne dans le pipeline.
- Le CGM a été présenté aux centres fermés et une personne de contact unique genre a été désignée dans chaque centre. Pour chaque centre fermé, une personne de contact permanente au sein du CGM a été désignée pour le soutien. Il y a une personne de contact pour le genre au Bureau Transport. Quatre personnes de référence en matière de violence liée au genre ont été réunies au sein du service de regroupement familial afin d'approfondir et d'élargir la dimension de genre.
- Des consultations ont eu lieu avec la cellule politique et les coordinateurs gendermainstreaming de l'OE, Fedasil, du CGRA et le CCE.
- Le coordinateur participe au GIC et au réseau gendermainstreaming à l'IBZ au nom de l'OE.
- Il y a eu des consultations pour intégrer le genre dans le plan de formation de l'OE, le coordinateur gender mainstreaming a suivi la "train the trainer - formateur interne".
- Un webinaire interne sur les engagements de l'OE en matière de genre a été organisé deux fois, touchant environ 70 membres du personnel, le webinaire est disponible en ligne pour tous les membres du personnel.
- Il y a eu une formation pour les coaches ICAM concernant la violence liée au genre dans la pratique du coach.
- Quatre membres du personnel ont participé à la formation gendermainstreaming dans les marchés publics.
- Le coordinateur gendermainstreaming a participé au dialogue constructif dans le cadre de la CEDAW.
- Six membres du personnel ont suivi une formation sur l'identité (trans-)sexuelle au CGRA.
- Au moins quatre personnes ont suivi le module en ligne "INclusive Holistic care for REfugee and migrant victims of sexual violence" (INHeRE).

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?*

- Un CGM opérationnel a été lancé et formé sur le thème du GM et qu'il existe des personnes de contact pour chaque politique du plan dans les départements concernés.
- Le genre a été inscrit au plan de formation de l'OE.

***Nouveaux engagements** pour le reste de la législature*

Une page interne Sharepoint et intranet sur tous les engagements et goulots d'étranglement liés au genre est en cours de développement.

Une consultation est prévue avec l'Institut afin d'approfondir la réflexion sur la dimension de genre chez les victimes de violences liées au genre en séjour irrégulier et sur les recommandations à cet égard de la société civile et des organismes internationaux et de renforcer la coopération à long terme.

6. Nommer un coordinateur/une coordinatrice gender mainstreaming au sein de l'Office des étrangers et de **Fedasil.**

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

En juillet 2021, une note a été soumise au comité exécutif de Fedasil demandant la nomination d'un coordinateur de genre et acceptant de mettre en place un groupe de coordination interne de gender mainstreaming (la Taskforce Gender Mainstreaming) avec des représentants des différents départements du siège de Fedasil.
Le comité de direction de Fedasil a approuvé la note.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le comité exécutif a accepté en juillet 2021 de nommer deux coordinateurs gender mainstreaming à mi-temps, également appelés coordinateurs de genre, pour l'Agence.

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?*

- À la demande de la Secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration et en concertation avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, la coordinatrice genre a participé aux réunions du Groupe interdépartemental de coordination (GIC) (mars, mai et octobre 2021) dans le rôle officieux de coordinatrice de genre pour Fedasil (mars et mai 2021).
- Nomination d'un coordinateur de genre par le comité exécutif de Fedasil.
- Appel à la participation au groupe interne de coordination de l'intégration de la dimension de genre.
- Composition du groupe interne de coordination de l'intégration du genre (Taskforce Gender Mainstreaming).
- Participation de la coordinatrice genre et des membres du groupe de coordination interne à la formation sur l'intégration du genre de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en octobre 2021.
- Le coordinateur de genre a donné des commentaires préliminaires sur la proposition de plan d'action SOGIESC en novembre 2021.
- La coordinatrice de genre a apporté sa contribution dès avril 2021 dans le cadre d'une réflexion du cabinet sur le Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre.
- Début décembre 2021, une consultation exploratoire a eu lieu entre les coordinations de genre du CGRA, Fedasil, CCE et l'OE. Cette rencontre a été suivie de deux autres réunions physiques et d'échanges par courrier entre les coordinateurs des différentes agences.
- Suivi des rapports pour les différents plans liés au genre par le coordinateur du genre.
- Participation à la formation sur l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics organisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en octobre 2022.
- Publication d'une brochure interne "Fedasil et les engagements liés au genre 2020-2025" par la coordination gender mainstreaming. Cette brochure donne un aperçu du Plan fédéral d'intégration de la dimension de genre, du Plan d'action national dans la lutte contre la violence liée au genre et du Plan d'action fédéral pour une Belgique LGBTQI+ friendly. Après une brève introduction sur le thème de chaque plan (intégration de la dimension de genre, violence sexiste et LGBTQI+), les bases juridiques et les obligations légales sont expliquées, un aperçu des

engagements en matière d'asile et de migration est donné dans chaque cas et, enfin, le suivi, l'évaluation et les rapports sont décrits. La brochure a été diffusée sur l'intranet de Fedasil en janvier 2023 et est donc disponible pour tous les employés de Fedasil. Cette brochure a pour but d'informer l'ensemble du personnel de Fedasil sur les engagements de l'Agence en matière de genre pour la période 2020-2025 à travers les trois les plans liés au genre. Le 22 décembre, la brochure était présentée en avant-première aux membres de la task-force sur l'intégration de la dimension de genre.

- Consultation de la Task Force Gender Mainstreaming le 22 décembre 2022 avec répartition préliminaire des engagements entre les différents départements de Fedasil.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre de la mise en œuvre de cette politique ?*

Deux coordinateurs de genre à mi-temps et les membres du groupe interne de coordination de l'intégration du genre ont été nommés en juillet 2021.

7. Veiller à la ventilation par genre des statistiques de **l'Office des étrangers** et de Fedasil (et du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides - CGRA).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Consultation entre la coordination de l'intégration du genre (CGM) et le service des statistiques, et désignation de personnes de contact uniques.

Au sein du CGM, on examine quelles données et quels indicateurs sont prioritaires pour une collecte et une analyse ciblées en fonction de la politique ultérieure visant à intégrer une perspective de genre, à partir du rapport annuel 2022.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Le Service des statistiques est conscient de la nécessité et de l'obligation de compiler et de mettre à disposition des statistiques ventilées par sexe. La collaboration avec différents services est en cours et l'accent est mis sur la diffusion de données et d'analyses de haute qualité grâce, entre autres, à l'intégration de la dimension de genre par la désagrégation des données lorsque cela est pertinent.

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?*

- Les premiers contacts entre le service statistique et le CGM ont eu lieu. Le service des statistiques et le service de regroupement familial se sont alignés en fonction de l'action 5 du plan gender mainstreaming, qui est décrit plus en détail dans le plan d'action national de lutte contre la violence liée au genre.
- Le service des statistiques participe au groupe de travail de la coordination interdépartementale (CID) sur les statistiques relatives à la "violence liée au genre".
- Une discussion exploratoire a eu lieu sur l'enregistrement des données sur les personnes transgenres.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour mettre en œuvre cette politique ?*

- L'OE peut fournir des données statistiques cohérentes et fiables où tous les chiffres peuvent être ventilés par sexe, la dimension de genre est intégrée de manière professionnelle et structurelle.
- Le service du regroupement familial, le bureau d'étude et le service des statistiques disposent ensemble des données et de l'expertise nécessaires pour préparer la réforme législative et l'analyse d'impact.

7. Veiller à la ventilation par genre des statistiques de l'Office des étrangers et de **Fedasil** (et du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides - CGRA).

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

Pour donner une image claire de la situation des femmes et des hommes dans les centres d'accueil, Fedasil désagrégera les statistiques par sexe.

Disposer de statistiques ventilées par sexe est une première étape indispensable pour identifier toute différence entre la situation des femmes et celle des hommes.

Après avoir analysé les données disponibles de Fedasil et identifié les lacunes éventuelles, des lignes directrices internes seront adoptées concernant les statistiques à ventiler par sexe en fonction de la poursuite d'une politique d'intégration de la dimension de genre et pour la préparation d'analyses ou d'explications visant à intégrer la dimension de genre dans la pratique de Fedasil et dans ses rapports internes et externes.

Ce faisant, Fedasil tient compte de l'intention de la Secrétaire d'État de créer un site web accessible sur lequel figureront les chiffres, les décisions, les changements législatifs et les informations générales et explicatives les plus importants en matière d'asile et de migration.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

Continu

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre cette politique ?*

- Dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre (PAN) 2021-2025, un groupe de travail sur les statistiques a été créé en mai 2022, composé de représentants des principales administrations ou agences fédérales, communautaires et régionales chargées de collecter des statistiques sur le genre. La tâche de ce groupe de travail est de mettre à jour la disponibilité des statistiques. L'objectif de ce groupe de travail est de collecter des statistiques sur la violence fondée sur le genre sur la base de données de prévalence, qui peuvent être utilisées pour évaluer l'étendue et les tendances de la violence fondée sur le genre. La personne responsable de cet engagement au sein de Fedasil a participé à la première réunion de ce groupe de travail le 31 mai 2022. L'objectif de cette réunion était de préparer le projet de rapport de situation jusqu'au 30 juin 2022 des données actuellement disponibles qui peuvent être collectées. Les indicateurs proposés en matière d'asile et de migration n'étant pas applicables à Fedasil, Fedasil a exploré les possibilités de rapporter les incidents (violences) liés au genre dans les centres d'accueil.
  Fedasil a étudié les possibilités de signaler les incidents (de violence) liés au genre dans les centres d'accueil. Etant donné que la déclaration des incidents ne se fait pas encore via Match-it (et que l'enregistrement des incidents peut varier

fortement d'un opérateur à l'autre) et qu'aucune information détaillée sur les victimes n'est communiquée, le Service Data et Analyse a décidé, début septembre 2022, de se limiter aux statistiques suivantes :
Il s'agit uniquement des incidents au sein des centres fédéraux de Fedasil pour deux types d'incidents :
1. les (tentatives) d'agression sexuelle à l'encontre d'un résident
2. agression physique contre un membre de la famille (nous ne disposons malheureusement pas d'informations plus précises sur les victimes).
Ces types d'incidents ont également été utilisés dans le passé pour signaler des incidents (violents) contre des femmes dans les centres d'accueil.

- Dans « PROFIL », Fedasil analyse la composition démographique des demandeurs dans le réseau d'accueil. Chaque contribution fournit une vue d'ensemble du matériel numérique disponible, dont le contenu est basé sur des études scientifiques récentes. Le deuxième numéro de PROFIL, publié à la mi-décembre 2021, est consacré au sexe et au genre dans l'accueil. Dans un premier temps, quelques statistiques sont présentées, répartissant les résidents en fonction de leur sexe. En général, on constate que les filles et les femmes sont en minorité par rapport aux garçons et aux hommes. Ce schéma est expliqué en détail pour les résidents mineurs et adultes, et quelques explications possibles sont proposées. Deuxièmement, cette contribution examine la manière dont les différences entre les sexes sont traitées dans les structures d'accueil. Elle examine dans quelle mesure la désignation d'une place d'accueil et l'accompagnement font une distinction entre les résidents en fonction de leur sexe, ce que cela nous apprend sur les attentes sous-jacentes en matière de genre au sein de l'accueil et les défis que la dynamique de genre peut poser.

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour mettre en œuvre cette politique ?*

- Le groupe de travail sur les statistiques, créé dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre (PAN) 2021-2025, a recensé les statistiques sur la violence liée au genre actuellement disponibles, y compris chez Fedasil. Sur la base des résultats obtenus, on peut réfléchir à la manière dont d'autres statistiques de Fedasil peuvent être ventilées par genre.
- Une meilleure connaissance de la composition des demandeurs dans le réseau d'accueil, grâce à des analyses démographiques intégrant la dimension du genre.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?*
/

Madame Alexia Bertrand,
Secrétaire d'État au Budget et à la Protection des consommateurs

I. Mise en œuvre des engagements politiques du plan fédéral *gender mainstreaming*

Budget

1. La réflexion sur la structure et le fond des documents budgétaires, la réforme plus globale du budget et le meilleur alignement entre les objectifs politiques, les objectifs de gestion et le budget.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Encadrement de la préparation du budget (circulaire, réunions bilatérales, documents de justification du budget, etc.)
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 1a. Dans chaque circulaire budgétaire, lors de chaque réunion bilatérale sur le Budget. 1b. A chaque préparation basée sur des circulaires.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* 1a. Lors des réunions bilatérales sur le Budget, la dimension de genre pourrait faire partie d'un éventuel contrôle de conformité effectué sur la base de la circulaire budgétaire. L'évaluation substantielle des règles fondées sur le genre reste du ressort de l'IEFH. 1b. La consultation de la DG du SPF BOSA s'efforcera de répondre aux besoins dans le cadre de la préparation et des justifications du budget du SPF BOSA dans le domaine du gender budgeting. Le département IOD-FIN sera invité à suivre et à encourager cet aspect.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* 1b. Lors de la préparation du budget 2022, une section "genre" avec des notes explicatives a été ajoutée à chaque allocation de base dans la justification budgétaire du SPF BOSA. Les données relatives au personnel et aux formations sont liées au genre.

2. L'évaluation des politiques.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* Offre encore à développer plus avant et à concrétiser.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

A la demande du gouvernement.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* */*
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Non applicable.

3. La mise en place d'un ensemble d'informations accessibles sur le budget et la comptabilité.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* 3a. Collecter et publier les données. 3b. Moderniser la présentation du budget. 3c. Comptabilité : pas encore d'application.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* 3a. Annuel. 3b. Progressivement à partir de 2022 dans le cadre du programme "transparence". Le bilan social de 2021 a été mis en ligne en juin 2022. Le bilan social pour 2022 sera publié aux alentours de fin 2022 (après l'obtention de toutes les données). Le portail de l'Infocentre publiera le budget fédéral 2023 voté en janvier 2023 dans le cadre du projet transparence.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* 3a. Données déjà incluses dans le bilan social durable et l'Infocentre. 3b. Le programme "transparence" est déjà inclus dans la note de politique de la Secrétaire d'État au Budget et sera inclus dans le plan stratégique proposé par le SPF BOSA. Cela inclura éventuellement la dimension du genre. 3c. Non applicable.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* 3a. Les données sont déjà incluses dans le bilan social durable et dans l'Infocentre. 3b. Selon les décisions. 3c. Non applicable.

4. La mise à jour de l'approche des contrats d'administration.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* AR.
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* Q1 2022. AR publié le 21/01/2022. Le régime des plans stratégiques et opérationnels est entré en vigueur le 1/3/2022.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* L'AR prévoit la possibilité de fixer des objectifs transversaux. Il s'agit d'objectifs visant à réaliser une politique gouvernementale transversale qui peut se rapporter soit aux missions essentielles de la plupart des services publics, soit à leur gestion interne. L'intégration de la dimension de genre peut de cette manière être intégrée dans cette ligne politique.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Le Conseil des ministres du 10/6/2022 a approuvé 21 objectifs transversaux (19 objectifs obligatoires et 2 objectifs recommandés) avec les indicateurs clés de performance associés après consultation du Collège des présidents. Ces objectifs et les indicateurs clés de performance associés doivent être inclus dans le plan stratégique et le plan opérationnel de chaque SPF/SPP. L'objectif 3.2 - égalité entre les femmes et les hommes - contient des objectifs spécifiques liés à la dimension de genre. En outre, l'objectif 1.2 - Plan d'action fédéral - contient une référence à la mise en œuvre obligatoire du plan d'action fédéral Gender Mainstreaming.

Protection des consommateurs

1. Les campagnes pour sensibiliser les consommateurs au sujet des informations trompeuses en ligne.
*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?* - Campagne d'information via les médias sociaux, entre autres. - Document de guidance préparé sur le site du SPF Economie. - Nouveau : Un fakeshop sera mis en place à l'occasion de la Journée du consommateur (15 mars) (exposition pop-up).
***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?* - Pour toute communication sur les informations trompeuses dont une partie a déjà été réalisée en mars-avril (communication du 25/04/2022 sur les nouvelles lignes de conduite en matière de marketing d'influence). - Fake shop : planning du 13 mars 2023 au 17 mars 2023
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Chaque action prend en compte les éléments suivants :

- Dans le cadre de la compétence en matière de protection des consommateurs, des campagnes d'information et de sensibilisation attirent l'attention sur les différents problèmes des consommateurs. Lors de l'élaboration de ces campagnes, on veille à ce que les canaux choisis pour la diffusion ne contiennent pas d'éléments discriminatoires.

- Lors de l'élaboration des campagnes, l'accent est mis sur les politiques de communication externe sensibles au genre. Éviter les stéréotypes est donc un aspect important de la dimension de genre. Spécifique à la campagne de marketing d'influence autour des informations trompeuses en ligne : la sélection des influenceurs pour la campagne sur les informations trompeuses en ligne a tenu compte du fait qu'il n'y avait pas d'éléments discriminatoires. La communication devait être respectueuse.

- Lors de la sélection des influenceurs, l'utilisation de rôles féminins ou masculins stéréotypés a été évitée. Une répartition a été choisie où les femmes étaient également associées à l'élément financier (en engageant l'influenceuse à sensibiliser au crédit en ligne) et l'influenceur était associé à l'élément émotionnel (en l'engageant à sensibiliser aux sites de rencontres). Choix pour promouvoir une image positive de l'homme et de la femme. Sélection : les femmes douanières ont également été utilisées comme agents des douanes. La forme masculine n'a pas été systématiquement mise en avant dans la vidéo.

- Une attention particulière sera également accordée à l'évitement des éléments stéréotypés pour 'le projet fake shop'

*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?*

Éduquer et protéger les consommateurs tout en respectant la dimension de genre en citant les différentes formes d'escroqueries en ligne.

2. L'élaboration d'un point de contact centralisé pour faciliter l'accès à l'information et l'accessibilité aux différents services de Médiation et aux commissions de litiges.

*Sous quelle **forme** cette politique sera-t-elle traduite (ex : projet de loi, arrêté royal, étude, conférence, campagne d'information, …) ?*

It-projet.

***Quand** cette politique sera-t-elle adoptée/menée ?*

- La première étude de faisabilité a déjà été réalisée. Le Conseil des ministres a pris note des résultats de l'étude de faisabilité en septembre et a donné son approbation pour procéder à un appel d'offres public.
- Le projet d'offre a reçu l'approbation de l'Inspection des finances. La procédure d'appel d'offres a été lancée récemment et l'attribution se fera aux alentours d'avril 2023.
- L'objectif est que la plateforme numérique unique pour les consommateurs devienne opérationnelle début 2024 :
    - Tout d'abord, du temps est prévu pour les activités de conception et les

analyses fonctionnelles et techniques ; o Ensuite, le développement (construction technique, documentation, etc.) se poursuivra.
*Quelles **actions** ont été menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* Ceux-ci seront intégrés lors des activités de design.
*Quels sont les éventuels **résultats obtenus** dans le cadre des actions menées pour intégrer la dimension de genre dans cette politique ?* - Résultat attendu : intégration de la dimension de genre dans le point de contact unique des consommateurs. - Le projet est "numérique hybride" pour répondre aux besoins de ceux qui ne peuvent pas faire valoir leurs droits en ligne. Les consommateurs qui ne connaissent pas le numérique peuvent faire valoir leurs droits par le biais d'un guichet électronique physique au sein du SPF Économie.

II. Autres actions visant la mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* »

*Quelles **actions** ont été menées pour mettre en œuvre la « loi gender mainstreaming » et quels sont les éventuels **résultats obtenus** ?* */*

Partie III. Les mesures prises par les différentes administrations fédérales dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 12 janvier 2007

SPF Chancellerie du Premier Ministre

Ministre de tutelle :
Alexander De Croo, Premier Ministre

Action	Oui / Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	Les objectifs en matière de genre sont intégrés dans le cycle d'évaluation du coordinateur Genre. Ces objectifs sont également repris dans les cycles d'évaluation des collaborateurs-rices de la Direction générale Communication externe.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	La dimension de genre a été intégrée dans le contrat d'administration 2019-2021 de la Chancellerie du Premier Ministre, signé le 17 décembre 2018 ainsi que dans le plan stratégique 2022-2024 de la Chancellerie du Premier Ministre, signé le 30 mars 2022. La dimension de genre a également été intégrée dans le plan opérationnel du service d'encadrement Personnel et Organisation du SPF Chancellerie du Premier Ministre 2022. Des KPI ont été établis pour les questions de genre.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Les statistiques ne sont pas systématiquement ventilées par sexe mais peuvent l'être sur demande. Une attention particulière sera accordée à ces indicateurs.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Oui	Test appliqué à travers l'AIR.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	Chaque année lors de l'élaboration du projet du budget général des dépenses.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	Des dispositions spécifiques sont intégrées dans les marchés publics qui peuvent présenter une dimension de genre.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Oui	Une attention particulière est accordée aux questions de genre lors de l'examen des dossiers. Des objectifs et des KPI en matière de genre figurent dans le Plan opérationnel de la Direction générale Communication externe.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Une structure de coordination interne est en place depuis 2012 dont les membres sont issus de services stratégiques pour la réussite du projet.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Non	Le SPF Chancellerie du Premier Ministre disposait d'un plan d'action gender mainstreaming 2015-2019 approuvé le 5

		janvier 2015 par le comité de direction. Un nouveau plan d'action n'a pas été rédigé par la suite en raison de la crise du coronavirus. Un plan d'action sera rédigé en 2023.
Organisation d'actions de **sensibilisation / formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Les sessions d'information proposées par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes relatives à l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics ont été diffusées en interne. Deux collaborateurs y ont participés. Par ailleurs, les formations relatives au gender mainstreaming fournies par l'IEHF à destination des membres des cellules stratégiques ont été ouvertes à la coordinatrice gender mainstreaming de la Chancellerie et son back-up.

SPF Stratégie et Appui

Ministre(s) et Secrétaire d'Etat de tutelle :
Petra De Sutter, Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste
Mathieu Michel, Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification
Alexia Bertrand, Secrétaire d'État au Budget et à la Protection des consommateursPetra De Sutter

Action	Oui / Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	Oui, dans les entretiens de planification annuelle.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Quand ? Mention exacte ? Période couverte par le plan ? Plusieurs mentions de la dimension de genre dans le plan d'action stratégique de BOSA. Cf https://bosa.belgium.be/fr/news/plan-strategique-spf-bosa-2021-2024
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Actions entreprises ? Dans la justification du budget annuel, toutes les statistiques possibles sont ventilées par sexe. Dans son rapport annuel, le service social fournira désormais également une ventilation des bénéficiaires par sexe. Nous accordons une importance à la ventilation des données par genre, cf proportion hommes-femmes pour le top management et le reste du personnel : https://infocenter.belgium.be/fr/statistiques/fonction-publique-administrative-federale
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).		Nous sommes disponibles en cas de demande de soutien en ce sens émanant de nos cabinets.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	Actions entreprises ? - Justification du budget : pour chaque crédit, la catégorie de genre à laquelle le crédit appartient (cat 1, 2 ou 3) est indiquée, ainsi qu'une justification. - les décisions de subvention font référence à la loi du 12 janvier 2007 relative au suivi de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques fédérales, sans préjudice de l'article 3, 3°. - la sensibilisation du Comité de direction par le biais d'une présentation PowerPoint sur le gender budgeting.

Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	Depuis quand ? Actions entreprises ? Le thème a été discuté avec la DG FAP (Federal Accountant & Procurement) pour une politique de marchés publics plus inclusive concernant les contrats-cadres.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Oui	Depuis quand ? Actions entreprises ? Depuis 2021. Les arrêtés de subvention font référence à la loi du 12 janvier 2007 visant à contrôler l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et à intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques fédérales, sans préjudice de l'article 3, 3°. Le rapport annuel 2022 du Service social fournira une ventilation du nombre de bénéficiaires par sexe.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Floriane De Graeve, Etienne Devaux, Florence Malchair, Lien Vermeire (2023), Sarah Wattelet
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Oui	Cf actions concernant BOSA du plan fédéral Gender Mainstreaming.
Organisation d'actions de **sensibilisation / formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Comité de direction de juillet 2021: présentation "Gender mainstreaming et gender budgeting", président et DG Réunions de coordination régulières et mailings impliquant le top management et les expert·es concerné·es.

SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement

Ministre(s) de tutelle :
Hadja Lahbib, Ministre des Affaires étrangères, des Affaires européennes et du Commerce extérieur, et des Institutions culturelles fédérales
Caroline Gennez, Ministre de la Coopération au développement et de la politique des Grandes villes

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	Dans l'entretien de fonctionnement des agents concernés depuis l'automne 2020.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Le Plan stratégique relatif au fonctionnement du SPF Affaires étrangères signé le 14/09/2022 entre la Ministre Lahbib et la Présidente a.i. du Comité de direction contient en son article 10 un engagement à la mise en œuvre des plans fédéraux. Le plan d'action Gender Mainstreaming est cité parmi les plans concernés par cette disposition. Le Plan stratégique est en vigueur jusqu'à la fin de la législature en cours.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	La majorité des statistiques pouvant être ventilées par sexe sont issues des directions pour les affaires consulaires et de la direction pour le personnel et l'organisation. Ces deux directions œuvrent déjà à opérer cette distinction.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Oui	Une phase de test a eu lieu au sein d'une direction générale pendant l'année 2022. En 2023 le test gender sera étendu à tous les services concernés par les priorités des Ministres évoquées dans le plan d'action fédéral Gender Mainstreaming.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	Un effort est en cours pour également justifier la classification des allocations de base dans la catégorie 1.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	Le service marchés publics du SPF Affaires étrangères est depuis 2022 sensibilisé à l'importance de la question de genre dans la passation de marchés publics. Une adaptation formelle des procédures doit encore suivre en 2023.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Oui	La plupart des diverses procédures de subsides incluent déjà de longue date de manière ad-hoc la dimension de genre mais pas encore de façon uniformisée.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Un réseau de coordination Gender Mainstreaming existe depuis l'automne 2020. C'est ce réseau qui a élaboré le plan d'action GM du SPF Affaires étrangères (*voir infra*). Il regroupe des points de

		contacts GM de chaque direction ainsi que des représentants des cellules stratégiques. Il se regroupe environ 3 fois par an pour aborder la progression de la mise en œuvre du plan d'action.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Oui	Le comité de direction du SPF Affaires étrangères en concertation avec les cellules stratégiques des Ministres Wilmès et Kitir a adopté son Plan d'action Gender Mainstreaming 2021-2024 le vendredi 19 novembre 2021. Ce plan prévoit essentiellement d'intégrer davantage les logiques qui découlent de la loi de 2007 dans le fonctionnement du SPF. Les chapitres s'articulent autour des provisions de la loi (Plans de management, Gender budgeting, Marchés publics et subsides, Gender test, Statistiques) auxquelles furent ajoutés des volets Communication et Formation.
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Des formations généralistes d'introduction au Gender Mainstreaming de 3h sont organisées à peu près tous les six mois (deux fois en décembre 2021, une fois en juin 2022, une fois en décembre 2022). Le but de ces formations est de présenter les concepts de base et la loi de 2007 aux participants, ainsi que de leur montrer comment la dimension de genre peut être prise en compte dans leur travail quotidien. 64 personnes ont à ce jour participé à ces formations (34F, 30H).

SPF Intérieur

Ministre(s) de tutelle :
Annelies Verlinden, Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

Action	Oui / Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	Oui : quand ? Un réseau de correspondants "genre" (IBZ) est constitué. Il se compose d'un représentant de chaque Direction générale et de chaque Direction d'encadrement. En novembre, une première réunion de coordination s'est tenue afin de parvenir à un consensus sur la méthode de travail et de jeter les bases de la future collaboration.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Quand ? Mention exacte ? Période couverte par le plan ? <u>Plan stratégique 2022-2024 :</u> Objectif stratégique 12 : "être un partenaire actif du niveau local" ; avec l'action : "développer des actions de prévention pour améliorer la sécurité des citoyens et des entreprises. Cela inclut des actions sur la violence entre partenaires et la violence fondée sur le genre."
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Actions entreprises ? Le SPF est en mesure de produire, collecter et fournir des statistiques fiables ventilées par sexe dans son domaine d'action. Des indicateurs de genre sont produits lorsque cela est pertinent. Le département des statistiques de l'OE participe au groupe de travail de la coordination interministérielle (CIM) sur les statistiques relatives à la "violence sexiste".
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Oui	Actions entreprises ? Le SPF est en mesure d'effectuer le test gender lorsque cela est pertinent. Le service d'étude de l'OE est également en mesure d'effectuer des tests de genre en collaboration avec le service des statistiques et le CGM.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	Actions entreprises ? En 2018, une formation à la budgétisation sensible au genre a été dispensée par la cellule d'intégration du genre de l'Institut

		pour l'égalité des sexes et une catégorie (1,2 ou 3) pour le genre est incluse dans les fiches budgétaires. Un point à ce sujet est également inclus par le SPF BOSA dans son PV de la réunion bilatérale dans le cadre de la formulation du budget - ou la vérification si la colonne concernant l'évaluation du genre a été correctement remplie.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	Depuis quand ? Actions entreprises ? Un moment de formation a été organisé le 11 octobre 2022 (N) et le 20 octobre 2022 (F) par l'Institut pour l'égalité concernant " l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics ". Le SPF Intérieur a activement promu ce moment de formation en interne auprès de ses acheteurs. Douze personnes ont participé à la session en langue N et six à la session en langue F. Les diapositives ont été mises à disposition via sharepoint. Ensuite, des questions ont été posées à la cellule d'expertise des contrats gouvernementaux concernant l'utilisation des clauses distribuées.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Oui	Depuis quand ? Actions entreprises ? voir la réponse sous la rubrique "budgétisation sensible au genre". C'est d'ailleurs ce qui est fait pour tous les articles budgétaires, ainsi que pour les articles budgétaires concernant les subventions.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Depuis quand ? Membres ? Réunions ? Depuis 2021, il existe un réseau Gender au sein Du SPF Intérieur : Jan Beddeleem (OE) Regis Trannoy (DG AID) Veerle Van Crombrugge (DG SP) Martine Hendrickx (Fedasil) Il existe un réseau de coordination Gender spécifique au sein de l'Office des Etrangers (CGM). Le CGM se réunit deux fois par an pour donner forme aux progrès de ces engagements et suivre les défis liés au genre. Le CGM s'est réuni trois fois. Des consultations ont eu lieu avec la cellule politique et les coordinateurs de l'intégration de la dimension de genre chez les partenaires Fedasil, CGRA et CCE. Le coordinateur participe au GIC et au réseau d'intégration de la dimension de genre a sein du SPF au nom de l'OE. Au sein du groupe de coordination de

		l'intégration du genre, une personne de contact permanente a été nommée pour chaque centre et dans chaque centre, il y a une personne de contact unique pour g Un groupe de coordination de l'intégration du genre (CGM) a été mis en place avec un coordinateur et dix membres issus des différentes directions.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Oui	Depuis quand ? Contenu ? Actions menées? Plan d'action approuvé le 7 mai 2021 par le Comité de direction : - développer et d'étendre les **formations de sensibilisation** à la thématique ; - **d'intégrer la dimension de genre dans la méthodologie de projet** et dans les processus décisionnels au sens large : ▪ mettre en place des formations pratiques visant l'utilisation des outils et fiches développés par l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes (AIR) ; ▪ définir des KPI spécifiques ; ▪ inciter au recueil de données genrées de manière à identifier plus facilement les différences entre les femmes et les hommes dans un domaine politique précis. A terme (à définir), il s'agira de mettre en œuvre du **gender budgeting** et l'intégration de la dimension de genre dans les **procédures de marchés** et les politiques de **subsides**.
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Les membres du réseau correspondants "genre" (IBZ) ont participé à la formation proposée par l'Institut le 14/2/22. Un moment de formation a été organisé le 11 octobre 2022 (N) et le 20 octobre 2022 (F) par l'Institut pour l'égalité concernant " l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics ". Le SPF Intérieur a activement promu ce moment de formation en interne auprès de ses acheteurs. Douze personnes ont participé à la session en langue N et six à la session en langue F. Les diapositives ont été mises à disposition via sharepoint. Ensuite, des questions ont été posées à la cellule d'expertise des contrats gouvernementaux concernant l'utilisation des clauses distribuées. Tous les membres du CGM ont pu assister

		à la formation sur l'intégration de la dimension de genre. Des consultations ont eu lieu pour intégrer la dimension de genre dans le plan de formation de l'Office des Etrangers, le coordinateur de l'intégration de la dimension de genre a suivi le programme "former le formateur - formateur interne". Un webinaire interne sur les engagements de l'Office des Etrangers en matière d'égalité des sexes a été organisé à deux reprises et a touché environ 70 membres du personnel. Une formation a été dispensée aux entraîneurs de l'ICAM concernant la violence liée au genre dans la pratique des entraîneurs. Quatre membres du personnel ont participé à la formation sur l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics. Le coordinateur de l'intégration de la dimension de genre a participé au dialogue constructif dans le cadre de la CEDAW. Six membres du personnel ont suivi une formation sur l'identité (trans-)sexuelle à la CGRS. Au moins quatre membres du personnel ont suivi le module en ligne "INclusive Holistic care for REfugee and migrant victims of sexual violence" (INHeRE). Des outils tels que ceux du projet Equalcity, du projet INHeRE "Approche holistique" et du kit d'outils de l'OCDE "Genre et sécurité" sont activement diffusés au sein des centres.

SPF Finances

Ministre de tutelle :
Vincent Van Peteghem, Vice-Premier ministre et ministre des Finances, chargé de la Coordination de la lutte contre la fraude et de la Loterie nationale

Action	Oui / Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	L'intégration des missions liées au gender mainstreaming a été intégrée dans la description de fonction de la coordinatrice depuis 2019 (missions confiées à la coordinatrice fin 2018).
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Le contrat d'administration contient les engagements que le SPF Finances et le gouvernement fédéral concluent pour une période de chaque fois trois ans. Ce contrat d'administration est concrétisé annuellement dans un plan d'administration. Le plan d'administration annuel contient ainsi des informations détaillées sur les initiatives concrètes prévues lors de l'année en question. Pour les années 2020 à 2022, la dimension de genre est intégrée dans le contrat d'administration du SPF Finances et les plans d'administrations annuels à travers les objectifs de développement durable (SDG's). En effet, plusieurs SDG's (notamment les objectifs 1, 5, 10, 16) rencontrent les engagements du Ministre des Finances en matière de gender mainstreaming. *"Nous exécutons nos activités clés avec un intérêt pour la responsabilité sociale des entreprises et prenons les objectifs de développement durable (Sustainable Development Goals ou SDG) des Nations Unies comme guide pour notre fonctionnement."*
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Organisation de réunions de sensibilisation sur l'importance et la plus-value de prises de décision basées sur des statistiques pertinentes et des estimations budgétaires fiables. Le SPF Finances s'appuie donc, le cas échéant, sur des statistiques ventilées par sexe pour des prises de décision avec un impact genre. En outre, des indicateurs de genre sont établis, si cela s'avère pertinent, conformément à l'article 4 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Oui	En vue d'améliorer la qualité des politiques, une analyse d'impact -*à dimension transversale*- de la réglementation (avec notamment un 'test gender') a systématiquement lieu pour étudier et évaluer de manière préalable les conséquences potentielles des projets de réglementations sur la situation respective des femmes et des hommes

		(compte tenu de l'objectif politique de renforcer l'égalité des femmes et des hommes), sur l'autorité publique ainsi que dans les domaines économique, social et environnemental.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	Actions de sensibilisation en interne. Suivi des résultats de l'évaluation par l'IEFH de l'application de la circulaire gender budgeting. Participation à des events d'échange de best practices (OCDE) en matière de gender budgeting.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	Actions de sensibilisation en interne. Participation à des formations FR et NL en la matière données par l'IEFH et feed-back transmis à l'ensemble des services concernés.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Non	Pas relevant.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Pour intégrer activement le gender mainstreaming au sein du SPF Finances, une taskforce "transversale" a été créée depuis 2019. Elle est dirigée par la coordinatrice gender mainstreaming et se compose de 14 représentants d'administrations générales et de services divers. La mission de la taskforce est d'aider le Ministre des Finances à remplir ses engagements en lien avec le gender mainstreaming. Les objectifs de cette taskforce sont notamment : • d'initier la production, la collecte et l'analyse de statistiques genrées pertinentes, • de suggérer les adaptations législatives nécessaires pour mieux tenir compte de cette dimension de genre et tenter d'éliminer les éventuelles discriminations indirectes mises en lumière [il n'existe pas de discrimination directe dans les réglementations propres au SPF Finances], • de proposer des adaptations législatives pertinentes en vue d'une fiscalité verte et d'une réforme fiscale "cohérente" destinée à moderniser, simplifier, rendre le système fiscal plus équitable, écologique et neutre, et éviter les distorsions économiques et sociales (entre autres, par l'allégement de l'imposition des familles).
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Oui	Les objectifs de la taskforce gender mainstreaming sont clairement définis et communiqués. Le premier rapport de propositions de mesures législatives concrètes en lien avec les engagements du Ministre en matière de gender mainstreaming a fait l'objet d'un plan d'action spécifique avec un timing déterminé. Ce rapport a été rédigé en juin 2022. Par ailleurs, la coordinatrice gender mainstreaming a collaboré avec la cellule Diversité et Inclusion du service d'encadrement Personnel & Organisation du SPF Finances pour établir fin 2022 un plan d'action Diversité Inclusion dans lequel sont intégrées des actions en lien avec le gender mainstreaming.

Organisation d'actions de **sensibilisation / formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Depuis le 14 février 2022, une nouvelle rubrique gender mainstreaming a vu le jour sur le site intranet du SPF Finances, de même que sur son site internet. Le gender mainstreaming joue un rôle important au sein du SPF Finances et il importe de le communiquer intelligemment. La rubrique gender mainstreaming comprend notamment des explications sur la thématique (définitions, historique, réglementations), le rôle de l'IEFH, les engagements du Ministre des Finances en lien avec le gender mainstreaming, la mission de la taskforce et les objectifs poursuivis, les Chartes signées par le SPF Finances en la matière). En outre, ce 14 février 2022, tous les collaborateurs du SPF Finances ont reçu un courriel pour d'une part, les informer de l'existence de cette nouvelle rubrique sur l'intranet et d'autre part, leur proposer une collaboration active dans ce projet. Chaque collaborateur a la possibilité de signaler, via une boîte à suggestions, tout dysfonctionnement direct ou indirect constaté dans la législation, dans le cadre des compétences propres au SPF Finances. La taskforce gender mainstreaming garantit la confidentialité des informations transmises. Le but est d'analyser ce supplément d'informations et de proposer in fine aux organes décisionnels des adaptations législatives pertinentes provenant aussi du terrain. Des actions de sensibilisation en matière de gender mainstreaming ont eu lieu en interne. Des actions complémentaires de sensibilisation et des formations spécifiques (gender mainstreaming, utilisation pertinente du test gender, amélioration de l'analyse d'impact de la règlementation (AIR), réflexion sur des indicateurs de genre pertinents, biais inconscients, ...) sont également prévues à court et à moyen terme.

SPF Mobilité et Transports

Ministre(s) de tutelle :
Georges Gilkinet, Vice-Premier ministre et ministre de la Mobilité
Vincent Van Quickenborne, Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer Nord

Action	Oui / Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	La coordinatrice gender mainstreaming (Mme Salomé Dandenne, Fr., faisant partie du Service d'encadrement Budget, contrôle de la Gestion & Logistique) : description de fonction reçue le 15 mai 2010. Le suppléant de la coordinatrice gender mainstreaming (M. Lennert Popelier, Nl., faisant parti des Services de la Présidence): a assumé ce rôle à partir de février 2021.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	La mention du gender mainstreaming est reprise en thème G4 du contrat d'administration (= Plan stratégique). Le contrat couvre la période 2021-2023. Le gender mainstreaming est également repris en SV P.B.G4.2 du Plan opérationnel. Enfin, le gender mainstreaming est repris au point « V. Politique environnementale », de la Déclaration Environnementale du SPF Mobilité et Transports.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Le SPF Mobilité et Transports s'est engagé à produire des statistiques genrées dans le cadre des enquêtes thématiques ou générales et des études en matière de mobilité des Belges et des travailleurs, ainsi que leur diffusion. Pour plus de détails, voir l'action 4 des engagements pris par M. le ministre de la Mobilité dans le plan Fédéral gender mainstreaming 2020-2024.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Oui	Le SPF Mobilité et Transports met en œuvre le « test gender » par l'utilisation des formulaires génériques d'AIR.[16] Ce faisant, les services du SPF Mobilité et Transports peuvent obtenir l'aide de la coordinatrice gender mainstreaming et de son suppléant pour leurs fournir une assistance sur la partie de la règlementation relative à l'intégration de la dimension de genre (thème 3 de l'AIR).

[16] Comme on le trouve au site web : http://www.simplification.be/content/analyse-d-impact-de-la-reglementation et décrit par l'arrêté royal du 21 décembre 2013 portant exécution du titre 2, chapitre 2 de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative.

		En outre, il est possible de faire appel à l'expertise de l'Institut d'égalité des femmes et des hommes pour une aide supplémentaire.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	Le gender budgeting est mis en œuvre au SPF Mobilité et Transports. En application de la 'circulaire gender budgeting'[17], les allocations budgétaires doivent être réparties en trois catégories. La plupart des allocations de base au SPF Mobilité et Transports ont un code 1. Cependant, quelques allocations de base ont un code 3.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	La coordinatrice gender mainstreaming faisant partie du service d'encadrement Budget Contrôle de la Gestion & Logistique et plus spécifique du Service Marchés Publics, une attention particulière est accordée à la possibilité d'intégrer la dimension de genre dans les marchés publics quand l'objet du marché s'y prête.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Oui	Un article spécifique au gender mainstreaming est intégré dans tous les dossiers d'octroi de subsides, notamment dans les arrêtés royaux y dédiés. Cet article stipule ce qui suit: « *Conformément à la « loi gendermainstreaming » du 12 janvier 2007, l'organisation subsidiée est tenue d'être attentive, dans la réalisation de ses actions, à ne pas renforcer d'éventuelles inégalités entre les hommes et les femmes ainsi qu'à ne pas en créer de nouvelles.* ».
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	La structure de coordination interne gender mainstreaming est actuellement composée de la coordinatrice gender mainstreaming et de son suppléant, ainsi que d'un SPOC de chaque DG/SE du SPF Mobilité et Transports. La coordinatrice gender mainstreaming et son suppléant se réunissent régulièrement afin d'aborder les différentes questions en matière de gender mainstreaming et de sa mise en œuvre au sein du SPF Mobilité et Transports.

[17] Circulaire relative à la mise en œuvre du gender budgeting conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de
l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales. Celle-ci peut être consultée au : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/Circulaire%20gender%20budgeting%20FR1_tcm337-118945.pdf.

Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Oui	Le SPF Mobilité et Transports suit l'ensemble des dispositions légales établie dans la « Loi Gender mainstreaming » tels que (non exhaustif) : - la coordinatrice et son suppléant se réunissent régulièrement afin d'aborder les différentes questions en la matière et réfléchir à son respect au sein du SPF Mobilité et Transports ; - la coordinatrice et son suppléant rapportent régulièrement sur les points d'actions identifiés en la matière ; - la coordinatrice et son suppléant font également partie de la cellule de développement durable et participent aux réunions organisées par celle-ci. Bien qu'actuellement, ceci ne soit pas formalisé dans un document spécifique, l'ensemble de ces actions peut être considéré comme le Plan d'action gender mainstreaming du SPF Mobilité et Transports.
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	- Les nombreuses informations relayées par la coordinatrice et son suppléant lors des réunions de la cellule de développement durable. - Le 8 octobre 2021, une présentation a été prévue par le suppléant dans le cadre de la commission cycliste ad hoc Genre (avec des participants des Régions) dans laquelle les règlements fédéraux et régionaux sur l'intégration du genre ont été expliqués. - En octobre 2022, la coordinatrice gender mainstreaming s'est rendue à Prague dans le cadre de la conférence « NECCSPP sustainable public procurement ». Elle y a donné une présentation sur le sujet de « Gender and public procurement at the Belgian federal level and at the FPS Mobility and Transport. - Une communication de base concernant le gender mainstreaming est fournie sur l'intranet du SPF Mobilité et Transports. - Le gender mainstreaming est également abordé dans les fardes d'accueil qui sont remises à chaque nouveau collaborateur du SPF Mobilité et Transports.

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Ministre(s) de tutelle : Pierre-Yves Dermagne, Vice-Premier ministre et Ministre de l'Economie et du Travail

Action	Oui / Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	Inclus dans les objectifs de prestation lors de l'entretien de planification. Incorporé dans la liste des fonctions obligatoires au sein du SPF en annexe du plan stratégique.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Dans le plan stratégique 2022-2024, dans la partie I Cadre stratégique. Les actions du plan d'action fédéral GM sont incluses dans les objectifs opérationnels.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Chaque fois que cela est pertinent, les statistiques sont ventilées par sexe. Il n'existe pas de liste explicite « d'indicateurs de genre », mais les indicateurs existants que le SPF publie contiennent toutes les informations pertinentes.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Oui	Diverses formations dans le passé. L'utilisation de l'AIR est incluse dans le document de qualité sur la rédaction de la réglementation.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	Depuis 2014, le gender budgeting est pleinement intégré au sein du SPF. En 2013, pour la première fois, le SPF Emploi a entamé des démarches afin de se conformer à la législation (loi du 12 janvier 2007) et aux circulaires (circulaire gender budgeting et circulaire annuelle budgétaire). DIVBCG s'est entretenu avec l'IEFH et des bilatérales ont été organisées avec les différentes directions générales pour codifier les budgets. Chaque allocation de base du budget général des dépenses a été analysée et codifiée en fonction de son impact sur la dimension genre. Chaque allocation de base avec un impact sur le genre de catégorie 3 est accompagnée d'un commentaire spécifique dans les justifications. Depuis lors, chaque année, le budget du SPF est conforme au gender budgeting et chaque nouvelle allocation de base est analysée et codifiée.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	Une clause est prévue dans certains marchés publics (principalement concernant les recherches et études). La recherche prendra en compte les

		dimensions transversales européennes suivantes : • La dimension de genre ; • La dimension d'égalité des chances ; • La dimension de développement durable ; • La dimension d'innovation. Pour les autres marchés, aucune clause spécifique n'est reprise.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Non	Aucune action, ni mesure, spécifique n'a été entreprise en matière de subventionnement.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	De 2014 à 2019, il y a eu un réseau interne GM au sein du SPF. A partir de 2019 tous les réseaux existants ont été inclus dans le système intégré de gestion de la qualité du SPF. Il n'y a donc plus de réseau séparé GM, mais il est suivi par le réseau des coordinateurs de qualité.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Oui	Idem. Le réseau interne GM avait son propre plan d'action. Depuis 2019, il est inclus dans le système intégré de gestion de la qualité du SPF.
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Sensibilisation interne via des articles sur l'égalité des sexes et le GM sur le blog diversité du SPF (intranet). La dimension du genre est incluse dans la formation sur la diversité pour tous les nouveaux collaborateurs du SPF.

SPF Sécurité sociale

Ministre(s) de tutelle :
Frank Vandenbroucke, Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique
Karine Lalieux, Ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre la pauvreté
David Clarinval, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME et de l'Agriculture, des Réformes Institutionnelles et du Renouveau démocratique

Action	Oui / Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	Inclus dans l'évaluation depuis la nomination en 2020, inclus dans la planification et les tâches depuis 2021.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Dans le dernier « *Plan stratégique 2022 – 2024* » : inclus dans la rubrique 'objectifs fédéraux transversaux'.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Le SPF Sécurité sociale publie des statistiques ventilées par sexe chaque fois que cela est possible et opportun. Entre autres, cet engagement est explicitement inclus dans le plan opérationnel de la DG Analyse et Monitoring, ainsi que dans la note de politique générale des affaires sociales et dans plusieurs points du plan fédéral gender mainstreaming (voir p. 6 pour les Affaires sociales, p. 9 pour le Handicap).
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Oui	Pour tous les dossiers qui le requièrent, le test est réalisé.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	Le SPF Sécurité sociale analyse depuis le budget 2011 chaque allocation de base dans sa dimension de genre.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	Le SPF Sécurité sociale veille à ce que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes soit appliquée et visée de façon optimale dans tous les marchés publics, et ce depuis 2011. Action concrète : participation à la session d'information « genre et marchés publics » par la coordinatrice gender mainstreaming et un collègue du département 'marchés publics' (11/10/2022).
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Oui	Oui, si cela est pertinent.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au	Oui/Non	Il n'existe pas de structure de coordination gender mainstreaming au sein de

sein de l'administration.		l'administration, puisqu'il n'y a qu'une seul coordinatrice. Cependant, il existe un réseau « objectifs transversaux fédéraux » au sein de notre organisation. Ce réseau se réunit plusieurs fois par an et discute de l'état d'avancement et des défis concernant les différents objectifs et plans d'action fédéraux. Nous nous soutenons également les uns les autres lorsque cela est nécessaire. Le réseau se réunit régulièrement depuis sa création au début de l'année 2021.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Oui/Non	Il n'existe pas de plan d'action spécifique pour notre SPF, mais des engagements et des priorités spécifiques ont été identifiés lors du lancement du plan fédéral. Celles-ci ont été soumises au comité de direction du 15/07/2021 (voir également la réponse à la question ci-dessous).
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	**Plusieurs actions et formations** ont été organisées au sein du SPF Sécurité sociale depuis 2020. Quelques exemples : 1. **Présentation 'gender mainstreaming' pour le comité de direction** (03/09/2020). Durée : 15 minutes. Nombre de participants : le comité de direction. 2. **Organisation d'un « Lunch & Learn »** sur l'intégration du genre, accessible à toute personne travaillant au sein du SPF Sécurité sociale (06/10/2020). Durée : 1 heure. Nombre de participants : +-30 personnes. 3. **Création d'un environnement Sharepoint (interne) sur le gender mainstreaming** (depuis juillet 2021). Cet environnement contient des manuels sur le 'gender budgeting', l'utilisation du langage, les statistiques et un aperçu des cours de formation et des présentations. Cet environnement contient également des informations de base sur l'intégration de la dimension de genre et les documents les plus importants du GIC. 4. **Présentation du plan d'action fédéral gender mainstreaming pour le comité de direction + engagements spécifiques et priorités du SPF SS** (21/07/2021). Durée : 15 minutes. Nombre de participants : le comité de direction. 5. **Présentation de l'état d'avancement 'gender**

		mainstreaming' dans le réseau interne « objectifs transversaux fédéraux » (09/05/2022). Durée : 15 minutes. Nombre de participants : 6 (= coordinateurs pauvreté, durabilité, handicap ... + un représentant des services du Président).

SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement

Ministre(s) de tutelle :
Franck Vandenbroucke, Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	Oui : depuis l'obligation de la loi
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Intégration, à côté des engagements transversaux des SPF, du texte suivant dans le plan stratégique : *Dans le cadre de ses moyens, le SPF promouvra l'égalité des femmes et des hommes dans la société par le biais de la réalisation de ses missions. Pour ce faire, il mettra en œuvre les dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 et de son arrêté d'exécution. Afin de remédier aux déséquilibres structurels et historiques, le SPF tiendra compte de la situation différente des femmes et des hommes (intégration de la dimension de genre ou gender mainstreaming) dans ses avis au politique et dans ses actions, activités récurrentes, programmes et projets, et plus particulièrement dans les activités qu'il mènera dans le cadre du présent plan. Dans le cadre de ses compétences et de ses moyens, il participera pleinement à la réalisation du Plan fédéral Gender mainstreaming.*
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Actions entreprises ? La majorité des statistiques qui sont calculées au SPF sont déclinées avec plusieurs axes dont la distinction de sexe lorsque cela est pertinents.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Oui	Systématique lors de nouveaux projets (DG et B&B). Formation suivie par des membres du service Budget.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	Systématique lors de nouveaux projets (DG et B&B). Formation suivie par des membres du service Budget.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	Travail actuel afin de définir les procédures pour la Présidence Européenne.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Oui	/
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Non	Le fonctionnaire diversité est également responsable de gender mainstreaming mais il n'y a pas de structure de coordination au sein du SPF santé publique

Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Non	/
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Quand ? Contenu ? Durée ? Nombre de personnes sensibilisées (h-f) ? Plusieurs membres de l'équipe budget et de certaines DG ont été formés par l'Institut.

SPF Justice

Ministre(s) de tutelle :
Vincent Van Quickenborne, Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Non	Non, le rôle de coordinateur/coordinatrice 'genre' n'est pas intégré dans l'organisation.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Un aspect de la dimension de genre est intégré dans le Plan stratégique 2022-2024 du SPF Justice. La mention de l'objectif opérationnel 3.1. « Développement d'une politique RH moderne et innovante dans les domaines du bien-être, du développement du personnel (Academy), du recrutement et du leadership » donne de la substance à la politique de diversité de l'organisation par le biais d'un projet concret. Le projet JustBeDiverse vise à instaurer une culture d'organisation inclusive et à disposer d'un effectif du personnel diversifié qui reflète la société belge. **Durée 2022-2024** En 2022, le centre d'expertise Well-being du service d'encadrement P&O a organisé différentes actions en matière de diversité à la suite du rapport sur le scan d'inclusion. Après l'analyse de ce rapport, une table ronde a été organisée dont le thème central était consacré aux LGBTQIA+. Différentes actions en ont découlé, notamment des formations sur la thématique LGBTQIA+, la création d'une brochure LGBTQIA+, l'ajout de pronoms dans la signature des e-mails, des communications à l'occasion de journées de la diversité, etc. Ces actions étaient principalement axées sur la sensibilisation de collaborateurs à la thématique LGBTQIA+. **2023-…** Le projet est en cours et continuera à réaliser l'objectif tel qu'il figure dans les documents stratégiques du service d'encadrement P&O. En outre, un engagement est également pris dans le Plan stratégique concernant l'objectif transversal « Inclusion - Égalité des sexes & lutte contre le harcèlement ». Le SPF Justice s'engage ainsi à ce qui suit : « Dans le cadre de ses moyens, le SPF/SPP promouvra l'égalité des femmes et des hommes dans la société par le biais de la réalisation de ses missions. Pour ce faire, il

		mettra en œuvre les dispositions de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 et de son arrêté d'exécution. » L'exécution de cet engagement se traduit par la rédaction d'un plan fédéral Gender Mainstreaming et d'un plan stratégique Diversité, auxquels le SPF Justice contribue au travers du groupe de travail fédéral mis sur pied à cette fin.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Chaque année, le SPF Justice publie dans sa rubrique « Justice en chiffres » des statistiques concernant le personnel, ventilées par sexe.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Oui	Le test genre inclus dans l'AIR concernant le champ d'application tel que prévu dans la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative est effectué pour les arrêtés en projet qui nécessitent l'approbation du conseil des ministres et fait l'objet d'un suivi par le service central Développement durable. En outre, nous avons effectué au sein du SPF Justice un test d'inclusion sur la politique RH au service extérieur de la direction générale des Établissements pénitentiaires. Le SPF Justice a la possibilité d'effectuer un test d'inclusion dans d'autres domaines (politique RH, projets, etc.) sur la base du savoir-faire accumulé.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Non	Le SPF Justice n'analyse pas (encore) ses budgets au regard de la dimension de genre.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	Dans le cadre de l'élaboration des marchés publics, plus spécifiquement au niveau des procédures pour l'attribution des marchés publics. Au sein du service d'encadrement Budget et Contrôle de gestion, nous tenons toujours compte de l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous retrouvons dès lors le principe d'égalité dans la phase de rédaction en ce qui concerne les spécifications techniques des marchés publics, en particulier dans la description des profils de fonction prévus systématiquement dans la sous-partie. Exemple : *le contrat pour les traductions simultanées et les missions de traduction et le contrat pour des consultants à la DG WL, où des profils sont ouverts à des hommes et à des femmes qui doivent observer le principe tout au long de l'attribution du marché.*

		L'intégration systématique de la dimension de genre doit être poursuivie. Pour l'instant, la dimension de genre est prévue de manière structurée (ébauche) dans quelques sous-parties des marchés publics. **Prévu en 2023 :** Le service juridique s'engagera à doter davantage les clauses spécifiques concernant les marchés publics (attribution notamment) d'une dimension de genre lorsque c'est possible.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Non	Non, l'intégration de la dimension de genre ne se passe pas de manière active.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Non	Au sein du SPF Justice, il n'existe pas de structure de gouvernance ou de coordination « genre » distincte parce que la maturité (connaissances, expertise, culture organisationnelle) ne le permet pas encore. En utilisant les réseaux internes robustes qui existent, comme le réseau des conseillers stratégiques ou le réseau SPOC développement durable, nous pouvons intégrer la dimension de genre au sein de l'organisation.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Non	Au SPF Justice, il n'existe pas de plan d'action spécifique 'gender mainstreaming' pour toute l'administration. Toutefois, des engagements sont pris dans les services « Well-being » du service d'encadrement P&O en vue d'une transformation dans l'administration en une politique du personnel inclusive en matière de genre. Comme notamment aussi des formations au sein de l'administration pénitentiaire. • Formations pour les directeurs P&O et les chefs d'établissement, le SIPPT, les personnes de confiance et le service social. • Formations pour le service psychosocial et médical. Ces groupes cibles sont constitués de collaborateurs internes (puisque des informations spécifiques sont également mentionnées dans ce cadre en rapport avec le contexte professionnel). En outre, différents projets ont été lancés à la direction générale des Établissements pénitentiaires afin d'ancrer davantage encore la dimension de genre dans l'administration pénitentiaire, comme notamment le projet Détenus transgenres, diversité et inclusion.

		• Intégration d'un certain nombre de recommandations du document concernant la prise en charge des personnes transgenres détenues à la DG EPI. Travaux pour l'intégration des détenus transgenres dans l'administration pénitentiaire (groupes de parole, participation à la politique de détention, etc.) En 2023, le SPF Justice s'engage à organiser un colloque sur le thème « Genre & Justice », afin d'attirer l'attention sur le sujet et d'organiser une journée au cours de laquelle différents experts, acteurs de terrain, organismes, etc. se réuniront, de manière à ce que le genre au sein de la justice devienne une valeur sûre.
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Nous ne disposons pas de chiffres concrets sur le nombre de personnes qui participent ou sur la proportion H/F des participants. Les formations destinées au personnel des groupes cibles précités sont organisées au moment où nous rédigeons le présent document (voir rubrique précédente). D'autres initiatives prises depuis 2022 ou des actions de sensibilisation au sein de l'organisation sont : – Une table ronde LGBTQIA+ au forum IDAHOT en vue de mener un brainstorming avec des collaborateurs du SPF Justice et de recevoir leur input sur des actions entreprises qui seront entreprises en 2022 et en vue de les adapter au contexte professionnel spécifique – Formations LGBTQIA+ pour les groupes cibles suivants : o RH au menu pour les collaborateurs du service d'encadrement P&O durant la semaine où s'est tenu le forum IDAHOT o Chefs d'établissement et collaborateurs P&O locaux en octobre 2022 o Personnes de confiance / collaborateurs du SIPPT / collaborateurs du service social en octobre 2022 o Collaborateurs des services médicaux et psychosociaux en octobre 2022. – Élaboration d'une brochure sur les LGBTQIA+ pour tous les collaborateurs afin d'élargir les connaissances de base concernant cette thématique. – Appel à ajouter des pronoms dans la signature des e-mails.

		– Affichage de drapeaux arc-en-ciel pendant la semaine où s'est tenu le forum IDAHOT. – Création d'un arrière-plan Teams et signature des e-mails dans les couleurs de l'arc-en-ciel à utiliser pendant la semaine où s'est tenu le forum IDAHOT. – Préparation d'une politique concernant les comportements (in)désirables intégrant la discrimination basée sur le genre.

SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie

Ministre(s) de tutelle :

Monsieur Pierre-Yves Dermagne, Vice-Premier Ministre et ministre de l'Economie et du Travail
Monsieur David Clarinval, Vice-Premier ministre et ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME et de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique
Madame Tinne Van der Straeten, Ministre de l'Energie
Madame De Sutter, Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste
Monsieur Mathieu Michel Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée et de la Régie des bâtiments, adjoint au Premier Ministre
Monsieur Vincent Van Quickenborne Vice-Premier Ministre et ministre de la Justice, chargé de la Mer du Nord
Madame Zakia Khattabi Ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal
Monsieur Thomas Dermine Secrétaire d'État pour la Relance et les Investissements stratégiques, chargé de la Politique scientifique, adjoint au ministre de l'Économie et du Travail
Madame Alexia Bertrand Secrétaire d'État au Budget et à la Protection des consommateurs, adjointe au ministre de la Justice, chargé de la Mer du Nord

Action	Oui / Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	Les missions liées à l'intégration de la dimension de genre figurent dans la description de fonction du Conseiller général et de l'Attaché qui en sont chargés au sein du Bureau du Président. Il est à noter qu'en juillet 2022, le rôle de coordinateur a été transféré de manière ad hoc à un autre fonctionnaire (Attaché) du SPF Economie.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Le suivi du Plan fédéral Gender mainstreaming ainsi que l'égalité des sexes dans le domaine d'activité transversal « inclusion » constituent des objectifs transversaux pour le SPF Economie. Le plan stratégique 2022-2024 prévoit la mise en œuvre de déclarations de politique générale. Celles-ci guident le SPF Economie et servent de base aux axes stratégiques « numérisation », « durabilité », « sécurité » et « compétitivité et orientation future » sur lesquels le SPF Economie se concentrera au cours de cette législature. Chacun de ces axes tient compte de l'impact sur l'égalité des genres. Dans le plan opérationnel, parmi les activités et projets récurrents, nous retrouvons plusieurs actions dans le cadre de l'intégration de la dimension de genre,

		telles que « l'entrepreneuriat féminin » et « Women in Digital ».
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Dans le cadre de la mise en œuvre des divers engagements politiques sur l'intégration de la dimension de genre, les données produites, collectées ou commandées dans les différents domaines sont ventilées par sexe. Des indicateurs de genre sont également élaborés en fonction des domaines et des actions politiques. Pour ce qui concerne spécifiquement les statistiques publiques produites par Statbel, il sera tenu compte de la pertinence du besoin de cette ventilation, de sa faisabilité méthodologique et de son impact budgétaire ; ceci pour autant que cela ne contrevienne pas aux directives d'Eurostat ou de la loi relative à la statistique publique.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Oui	Les services juridiques des différentes directions qui effectuent les AIR ont été informés du « *test gender* ». Ils utilisent le modèle d'AIR incluant le *test gender*.
Soutien à la mise en œuvre du **gender budgeting**.	Oui	Le service d'encadrement Budget et Contrôle de gestion a été informé des outils et manuels de *gender budgeting* proposés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le service d'encadrement Budget et Contrôle de gestion rédige une note sur le genre pour les propositions budgétaires.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	Le service d'encadrement Budget et Contrôle de gestion a été informé des outils et manuels relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics proposés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. La dimension de genre est prise en compte dans l'élaboration des cahiers des charges. Les collaborateurs du service Achats du service d'encadrement Budget et Contrôle de gestion ainsi que les collaborateurs des autres directions et services ont participé à la session de formation/information, proposée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, sur l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics (automne 2022).
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Oui	Le service d'encadrement Budget et Contrôle de gestion a été informé des outils et manuels relatifs à l'intégration de la dimension de genre dans les subsides proposés par l'Institut pour l'égalité des

		femmes et des hommes. La majorité des subsides accordés par le SPF Economie concernent des contributions internationales et des subsides réglementés. Dans la plupart des cas, il n'est pas approprié d'intégrer une dimension de genre.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Décision du Comité de direction du 30 septembre 2014 de créer un groupe de travail interne *Gender Mainstreaming* au sein du SPF.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Non	Le SPF Economie met en œuvre le Plan fédéral Gender mainstreaming dans ses domaines de compétence. Le SPF Economie n'a pas encore élaboré de plan d'action pour intégrer la dimension de genre. L'élaboration d'un plan d'action est prévue à partir de 2023.
Organisation d'actions de **sensibilisation / formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Plusieurs formations ont été organisées par le SPF Economie (dans certains cas en coopération avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes). • Formation sur l'intégration de la dimension de genre organisée à l'automne 2021 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. • Formation sur la diversité et l'inclusion pour les collaborateurs RH (décembre 2022, une journée de formation, environ 20 participants). Contenu : Comment prévenir la discrimination ? Comment veiller à l'égalité des chances pour les collaborateurs ? Qu'est-ce qui caractérise un lieu de travail inclusif ? En tant que collaborateurs RH, comment mettre en place un lieu de travail inclusif ? Comment passer de préjugés inconscients à une inclusion consciente ? Mesures à prendre en tant qu'organisation. • Dans le cadre du processus de sélection, nous devons nous assurer de définir un titre de fonction qui attire plus de candidats potentiels et qui plaît aux candidats potentiels. De plus, une description de poste inclusive permettra à plus de candidats de se reconnaître dans la fonction et de postuler. En novembre 2022, le service Ressources & Relations Entreprises a participé à une formation, organisée par notre SPF, sur l'intégration des notions de

		diversité et d'inclusion dans les processus RH, mais a également demandé à BOSA une formation visant le vocabulaire/lexique NL et FR, qui renvoie implicitement à un genre particulier. Par exemple, « ambitieux » ou « stratégique » feraient plus probablement référence à une position masculine, tandis que « famille » ou « ayant un impact sur la société » feraient plus probablement référence à une position féminine. Une étude de l'Université d'Anvers et de quelques autres associations montre l'impact du vocabulaire sur la perception d'un poste ou d'une profession. • Formation sur l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics organisée en 2022 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Des actions de communication et de sensibilisation ont également été menées en 2021 et 2022. Les copywriters de la direction Communication du SPF Economie ont rédigé des conseils linguistiques sur la féminisation des titres et des fonctions et sur l'écriture neutre au niveau du genre, etc. Ces conseils sont communiqués à tous les collaborateurs par le biais de la newsletter interne. Une nouvelle campagne sur ce thème sera lancée début 2023 afin de rappeler aux membres du personnel les règles en vigueur au sein du SPF Economie et de l'administration fédérale. Cette campagne mettra notamment en avant le Petit guide pour une écriture respectueuse du genre (belgium.be) du Réseau fédéral Diversité.

La Défense

Ministre(s) de tutelle :
Ludivine Dedonder, Ministre de la Défense

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Non	Etant donné que cette fonction est une fonction en cumul, ces missions sont toutefois reprises parmi de nombreuses autres attributions. Actuellement cette fonction est remplie par deux personnes de le Direction Générale Human Resources Management / Bureau Policy.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	La dimension du genre dans la politique de la Défense a été reprise dans la procédure spécifique transversale « Le genre dans la politique de diversité » (version revue de 2021).
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	La répartition par sexe est faite dans la majorité des statistiques. Des indicateurs de contenu n'ont pas encore été déterminés.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Non	Pour les lignes politiques qui ont trait à l'exécution de nos missions, le RIA n'est pas appliqué mais l'Annexe RR du Chief of Defence Operation Orders (CHODOPORD) qui contient plus de questions que le test genre du RIA est utilisé.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	La Direction Générale Budget & Finances (DG BF/BFB) est responsable de l'application du gender mainstreaming dans le processus budgétaire : le gender budgeting. Dans ce cadre ce service est chargé de la prise en compte de la perspective de genre dans la planification, la rédaction, le suivi et l'exécution de la procédure budgétaire.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	La Défense a introduit la dimension du genre dans ses marchés publics sous forme d'une condition d'exécution, qui est reprise dans notre cahier spécial des charges type.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Oui/Non	Pas d'application à la Défense
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Le thème du genre en général et du gender mainstreaming en particulier fait partie de la nouvelle politique d'inclusion qui est en train d'être élaborée. Une Plateforme Inclusion a été mise en place à cet effet avec des représentants de différents services de l'état-major de la Défense.

Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Oui	Un plan d'action gender mainstreaming sera inclus dans le plan d'action global pour l'inclusion. Par ailleurs, la Défense est l'un des départements impliqués dans le Plan d'action national pour les femmes, la paix et la sécurité (NAP UNSCR 1325) 2022-2026.
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Depuis 2006, le théâtre de diversité/valeurs est intégré dans la formation militaire de base des volontaires, sous-officiers et officiers. La dimension de genre est largement traitée lors de ces représentations.

SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté, Economie sociale et Politique des Grandes Villes

Ministre(s) de tutelle :
Madame Karine Lalieux, Ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées et de la Lutte contre la pauvreté
Madame Caroline Gennez, Ministre de la Coopération au développement et de la Politique des Grandes Villes

Action	Oui / Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Non	2 nouvelles coordinatrices gender mainstreaming ont été récemment (octobre 2022) nommés au POD MI. Leurs missions liées à l'intégration de la dimension de genre seront ajoutées aux descriptions de poste des deux coordinatrices au cours de l'année 2023.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	L'accord de gouvernance du POD MI 2021-2023 stipule dans l'objectif stratégique 5 : "Le bien-être des employés sera également obtenu en travaillant ensemble dans un climat de confiance et de coopération, dans un esprit d'ouverture et avec la participation active du plus grand nombre de personnes possible, en accordant également une attention particulière aux personnes handicapées, d'origine étrangère et de sexe."
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Dans les rapports trimestriels, nous ventilons les statistiques par sexe chaque fois que cela est possible. Le baromètre "Inclusion sociale", qui peut être utilisé gratuitement sur notre site web, ventile également les statistiques par sexe.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Non	...
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	La personne responsable de la préparation du budget annuel envoie un e-mail à tous les gestionnaires de crédit expliquant comment appliquer correctement la budgétisation sensible au genre. Il leur rappelle les lignes directrices et fait explicitement référence à la liste de contrôle créée par l'IGI.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Non	Pour les allocations de base de catégorie 3, nous nous sommes engagés à intégrer la dimension de genre si les études réalisées étudient une question qui diffère selon le sexe. Pour les marchés publics en général, il n'y a pas de mention explicite.

Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Non	En ce qui concerne la budgétisation sensible au genre, pour chaque allocation de base qui concerne les subventions, la catégorie 3 est indiquée avec le message que l'obligation légale de prendre en compte la dimension de genre doit être réalisée. Pourtant, nous constatons que pour les appels à projets, cela dépend principalement du fait que le fonctionnaire responsable l'inclut ou non comme critère d'évaluation. Dans d'autres situations, les organisations demandent des fonds pour leurs opérations sans les soumettre à un test de genre spécifique. Ainsi, cette mise en œuvre n'est pas structurelle.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Non	...
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Non	...
Organisation d'actions de **sensibilisation / formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Non	...

SPP Politique scientifique

Ministre(s) de tutelle :
Thomas Dermine, Secrétaire d'Etat pour la Relance et les Investissements stratégiques, chargé de la Politique scientifique

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	Depuis le printemps 2022. Adaptation de la DF pour notamment officialiser l'élargissement de la mission de la coordination générale aux politiques transversales « personnalisables » (gender mainstreaming - GM, égalité des chances, handicap, diversité, Gender Equality Plan-GEP). Non : mise en place d'un réseau des Personnes de Contact Genre-Egalité-Handicap-Diversité au sein des établissements scientifiques fédéraux (ESF). Tous les ESF ne sont pas encore pourvus de PCGEHD. Monitorage de l'adaptation prévu pour janvier 2023.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Plan stratégique 2022-2024 adopté en juillet 2022 avec effet rétroactif au 1er janvier 2022 : Les politiques transversales sont inscrites sous : - 14.6 : Diversité et personnes avec un handicap. - 14.7 : Egalité des chances qui incorpore le GM (erreur sémantique). - 14.8 : Lutte contre le harcèlement (qui se retrouve aussi dans le GEP).
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Non	La coordination générale n'a pas de vision sur les statistiques faites au sein de Belspo, y compris à propos du phasage des programmes scientifiques. Flou plus grand encore au sein des ESF (y compris pour les billetteries des musées fédéraux). Note générale au Q1 de 2023.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Non	Peu voire pas de cas concrets doivent être obligatoirement soumis audit test. La bonne gouvernance voudrait que le recours au test soit néanmoins systématisé.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	Notes de la coordination générale répétées sur plusieurs années. Améliorations progressives. Peu d'allocations de base et donc peu de montants sont impactés par le gender budgeting (dotations aux ESF, contribution à l'ESA échappent à la nomenclature, par ex., y échappent)

Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui & Non	Les 2 agents de Belspo en charge des marchés publics et quelques autres collègues ont été invités à suivre en octobre 2022 la formation ad hoc. Tous les marchés publics traités ne passent pas forcément dans les mains des 2 agents principaux (si montant est inférieur à 60.000€). De plus, une série d'autres critères doivent être également insérés dans les appels d'offre et il arrive que le genre soit considéré comme inutile. Actions entreprises ? Suggestion Q1 2023 : que pour l'engagement de la dépense la preuve de l'insertion du champ « genre » soit une condition de recevabilité du dossier pour le service d'appui Budget & Contrôle de gestion.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Non	Passage en revue des subsides facultatifs récurrents et envoi d'une note de service globale durant le Q1er 2023.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Depuis octobre 2022. Membres : Réseau des Personnes de Contact Genre-Egalité-Handicap-Diversité Belspo, Belnet et des ESF. La matière du Plan d'égalité des genre (ou *Gender Equality Plan* en anglais) tombe également dans les attributions de ces référents (décision du Comité de direction du 13 mai 2022). L'adoption de ce plan est obligatoire pour bénéficier des subsides européens du programme-cadre Horizon Europe Le service P&O de Belspo, Belnet et 2 ESF (IRSNB et IRM) ne siègent pas encore dans cet organe. Réunions : - 5 réunions annuelles en séance plénière ; - Groupes de travail : en devenir ; - Journées de formation : non incluses dans le nombre de réunions annuelles.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Oui & Non	Depuis quand ? Contenu ? - Les engagements du secrétaire d'Etat ont été insérés dans le plan fédéral GM adopté le 13 juin 2021. - Un plan véritablement intégré devrait suivre - 4 rubriques en lien avec la réforme de Belspo (bonne gouvernance du GM) et de 3 axes prioritaires (promotion des filières et disciplines dites « STEM/STIM » - science, technologie, ingénierie et mathématique - ; Médiation culturelle et scientifique ; Meilleure prise en considération du genre dans les programmes scientifiques).

		- Actions menées : o Installation du nouveau réseau le 17 octobre et initiation des membres aux concepts fondamentaux liés au genre et à la méthodologie → appropriation des bases nécessaire o possibilité offerte aux PCGEHD de prendre part à la journée « d'inspiration à la discrimination » du 28 novembre 2022 (co-organisation des SPF BOSA et Emploi-Travail-Concertation sociale).
Organisation d'actions de **sensibilisation / formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Quand ? a) Communications à l'occasion de : - la journée nationale des femmes du 11 novembre (50e anniversaire) - la journée fédérale de la diversité du 24 novembre 2022 - la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes 19 décembre (en différé par rapport à la date officielle du 25 novembre) Contenu ? Articles dans le journal d'entreprise numérique et dans une édition séparée. Relais sur l'Extranet Ces articles ont entre autres buts de faire le point sur l'état d'avancement des thématiques couvertes (y compris lutte contre le SIDA le 1er décembre 2022 et le handicap : 3 décembre 2022). C'est une manière 1°/ d'appréhender l'approche intersectionnelle recommandée et retenue dans les engagements ministériels ; 2°/ d'articuler entre elles les législations des politiques transversales personnalisables, qu'elles soient des politiques publiques ou relevant de la GRH, ainsi qu'avec le Plan Egalité des Genres (GEP, Horizon Europe). Durée ? Nombre de personnes sensibilisées (h-f) ? Les lecteur·trices potentiel·les internes (+/- 170) et celles et ceux des ESF (2500) si articles relayés. b) Grosse préparation pour des journées de formation obligatoire au genre des 13 et 14 mars 2023 pour toutes les lignes hiérarchiques (soit potentiellement 350-400 participant·es).

Institut Fédéral du Développement Durable

Ministre(s) de tutelle :
Zakia Khattabi, Ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal

Action	Oui / Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Non	La fonction de coordinatrice gender mainstreaming a été attribuée en mai 2021 à Mme Marie-Line Gabriel et sa description de fonction n'a pas été revue à cette occasion.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Etant un satellite du SPF Chancellerie, l'IFDD ne dispose pas d'un plan stratégique en tant que tel. Son outil de planification interne n'intègre pas spécifiquement la dimension de genre. Cependant, celle-ci fait partie intégrante de plans et/ou mesures coordonné.e.s par l'IFDD. Ainsi, la dimension de genre est un objectif transversal affirmé du Plan Fédéral Développement Durable adopté par le gouvernement le 1er octobre 2021. Le genre est également un important point d'attention dans le Plan d'action national « Entreprises et Droits humains », dont la 2e mouture est en préparation. C'est également le cas dans la stratégie « Beyond Food » en préparation et dans toutes les initiatives relatives aux ODD (SDGs).
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Non	L'IFDD ne produit pas lui-même de statistiques relatives aux actions fédérales en matière de développement durable. Cette tâche revient au Bureau fédéral du Plan.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Non	En 2022, l'IFDD n'a soumis au Conseil des Ministres aucun texte réglementaire nécessitant l'application d'une AIR. L'IFDD coopère avec l'IEFH dans le cadre du comité d'analyse d'impact de l'AIR.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Non	L'IFDD suit les directives de Fedcom à ce sujet.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Non	L'IFDD ne passe que des marchés de services et utilise les templates proposés par Bosa pour élaborer ses cahiers de charges. Ceux-ci n'intègrent pas la dimension de genre. Mais après avoir suivi la formation proposée par l'IEFH en octobre 2022, l'IFDD envisage de créer ses propres templates et d'intégrer des aspects 'gender' dans ses cahiers de charge. Par ailleurs, la thématique du genre est suivie par le GT CIDD « Marchés publics durables » de la CIDD, coordonné par l'IFDD. Le site guidedesachatsdurables.be, géré par l'IFDD, fait une référence explicite au Manuel pour l'intégration de la dimension de genre et l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de marchés publics, publié par l'IEFH.

Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Non	En 2022, l'IFDD a accordé des subsides à 10 organisations mais la dimension de genre n'a pas été jugée pertinente dans la procédure d'octroi des subsides.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Non	Avec seulement 12 membres du personnel, l'IFDD est une structure trop petite pour créer une cellule particulière.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Non	Jusqu'à présent, il n'a pas été jugé pertinent d'élaborer un plan d'action spécifique pour l'IFDD.
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Un collaborateur et 1 collaboratrice de l'IFDD ont participé à la formation donnée en janvier 2022 pour le cabinet de la ministre en charge de l'Environnement et du Développement Durable. Deux collaboratrices ont participé à la formation donnée en octobre 2022 sur l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics.

Service Fédéral des Pensions

Ministre(s) de tutelle :
Karine Lalieux, Ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris

Action	Oui / Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Non	Désignation de la coordinatrice au cours du cercle de développement Crescendo précédent. Les missions seront intégrées dans le prochain cycle Symphonie.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	Le paragraphe suivant a été inclus dans les dispositions communes des IPSS dans le projet initial de Contrat d'administration 2022-2024 : *L'institution s'inscrira également dans la poursuite et l'intensification de la politique en place de gender mainstreaming, conformément aux dispositions de la loi du 7 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales et de ses arrêtés d'exécution.* Pour mémoire : les contrats d'administration des IPSS, et donc aussi celui du Service Pensions, n'ont pas encore été signés.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	Par défaut, toutes les statistiques sont ventilées par sexe. Accent 2023 : Développement « Genre et Pension » - suivi sur PensionStat.be : - Initiative du SFP, de Sigedis, de l'INASTI et du Bureau fédéral du Plan (avec le soutien académique de la KULeuven). - Lancement de la première version prévu début mars 2023. - Développement incrémental.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Oui	Dans le domaine des pensions, c'est le SPF Sécurité sociale qui s'en charge *de facto*. Le Service Pensions apporte son soutien le cas échéant.
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Oui	Les propositions budgétaires du Service Pensions respectent les prescriptions dans le cadre du « Gender budgeting », telles que définies dans la circulaire « Élaboration

		du budget (contrôle) ».
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui/Non	Actuellement, la dimension de genre n'est pas reprise systématiquement dans les marchés publics lancés par le Service fédéral des Pensions. Dans des marchés publics spécifiques (portant sur le nettoyage, par exemple), le Service Pensions inclut toutefois une clause de non-discrimination plus générale.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.		Pas d'application pour le Service fédéral des Pensions.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Non	Une structure de coordination distincte ne semble pas nécessaire pour le Service Pensions. La coordinatrice « Gender mainstreaming » fait directement rapport à l'AG ainsi qu'à l'AGA et fait partie du Comité de direction.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Oui/Non	Un plan d'action distinct ne semble pas nécessaire pour le Service Pensions. Les objectifs dans le cadre du « Gender mainstreaming » (par exemple, le développement d'un suivi statistique) sont directement inclus dans le contrat d'administration et le plan d'administration qui en découle.
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui/Non	À l'automne 2022, le Service Pensions a lancé une large campagne de sensibilisation (principalement par le biais des médias sociaux) pour expliquer l'allocation de transition et les différences entre celle-ci et la pension de survie au grand public (onestlapourvous.be). Cette campagne est née de la réforme de l'allocation de transition, d'une part, mais aussi du constat selon lequel les hommes sont nettement sous-représentés au sein de la population qui reçoit une allocation de transition, d'autre part. Cela pourrait indiquer un non take-up lié au genre.

FEDASIL

Ministre(s) de tutelle :
Nicole De Moor, Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Non	Le service auquel appartient l'actuel coordinateur de gendermainstreaming est actuellement en cours de réorganisation. Dans le cadre de cette réorganisation, la place du coordinateur dans l'organigramme de Fedasil sera déterminée et incluse dans la description du poste en conséquence.
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Non	Il n'y a aucune mention de la dimension de genre dans le plan de gestion intégrée 2021-2026 de Fedasil. Dans le cadre de la réorganisation de Fedasil, l'intégration de la dimension de genre n'a pas été retenue comme un objectif stratégique de Fedasil.
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Oui	-Dans le cadre du Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre 2021-2025, un groupe de travail "statistiques" a été créé en mai 2022, composé de représentants des principales administrations ou agences fédérales, communautaires et régionales responsables de la collecte de statistiques sur le genre. La tâche de ce groupe de travail est de mettre à jour la disponibilité des statistiques. L'objectif de ce groupe de travail est de collecter des statistiques sur la violence fondée sur le genre sur la base de données de prévalence, qui peuvent être utilisées pour évaluer l'étendue et les tendances de la violence fondée sur le genre. La personne responsable de cet engagement au sein de Fedasil a participé à la première réunion de ce groupe de travail le 31 mai 2022. L'objectif de cette réunion était de préparer le projet de rapport de situation jusqu'au 30 juin 2022 des données actuellement disponibles qui peuvent être collectées. Comme les indicateurs proposés en matière d'asile et de migration ne sont pas applicables à Fedasil, Fedasil a exploré les possibilités de rapporter les incidents (violences) liés au genre dans les centres d'accueil. Étant donné que le signalement des incidents ne se fait pas encore par le biais de Match-it (et que l'enregistrement des incidents peut varier considérablement entre les différents opérateurs) et qu'aucune information détaillée sur les victimes n'est communiquée, le département "Données et analyses" a

		décidé, début septembre 2022, de se limiter aux statistiques suivantes qui ne concernent que les incidents survenus dans les centres fédéraux de Fedasil pour deux types d'incidents : 1. (tentative) d'agression sexuelle sur un résident 2. agression physique contre un membre de la famille (malheureusement, nous ne disposons pas d'informations plus précises sur les victimes) Ces types d'incidents étaient également utilisés dans le passé pour signaler les incidents (violents) contre les femmes dans les centres d'accueil. -Fedasil analyse dans « PROFIL » la composition démographique des demandeurs dans le réseau d'accueil. Chaque contribution fournit une vue d'ensemble du matériel numérique disponible, dont le contenu est basé sur des études scientifiques récentes. Le deuxième numéro de PROFIL, publié à la mi-décembre 2021, est consacré au genre et au genre dans l'accueil. Dans un premier temps, quelques statistiques sont présentées, répartissant les résidents en fonction de leur sexe. En général, on constate que les filles et les femmes sont en minorité par rapport aux garçons et aux hommes. Ce schéma est expliqué en détail pour les résidents mineurs et adultes, et quelques explications possibles sont proposées. Deuxièmement, cette contribution examine la manière dont les différences entre les sexes sont traitées dans les structures d'accueil. Elle examine dans quelle mesure l'attribution et la supervision des abris font une distinction entre les résidents en fonction de leur sexe, ce que cela nous apprend sur les attentes sous-jacentes en matière de genre au sein de l'abri et les défis que la dynamique de genre peut poser.
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Non	
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Non	
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui/Non	Le service des marchés publics de Fedasil a participé à la session d'information théorique sur l'intégration du genre dans les marchés publics et l'échange de bonnes pratiques autour de l'intégration du genre dans les marchés publics de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes le mardi 11 octobre 2022.
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Oui	L'obligation de prendre en compte l'égalité des sexes et l'intégration de la dimension de genre dans les propositions de projet est introduite au début de chaque cycle de

		projet, à partir de 2022.
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Deux "coordinateurs de genre" pour Fedasil ont été nommés en juillet 2021 et depuis septembre 2021, un groupe de travail de coordination interne sur l'intégration de la dimension de genre, appelé Taskforce Gender Mainstreaming (TFGM) appelé. Le TFGM est composé de représentants des différents départements de l'Agence, dirigés par un président. Le TFGM surveille la mise en œuvre des engagements pris par le secrétaire d'État à l'Asile et à la Migration dans le cadre du Plan fédéral d'intégration de la dimension de genre, du Plan d'action national de lutte contre la violence liée au genre et du Plan d'action fédéral pour une Belgique LGBTQI+ friendly. L'un des coordinateurs genre a quitté l'agence le 23 décembre 2022 et n'a pas été remplacé à ce jour.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Non	
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Elaboration d'une brochure interne "Fedasil et les engagements liés au genre 2020-2025" par la coordination gender mainstreaming. Cette brochure donne un aperçu du Plan fédéral d'intégration de la dimension de genre, du Plan d'action national dans la lutte contre la violence liée au genre et du Plan d'action fédéral pour une Belgique LGBTQI+ friendly. Après une brève introduction sur le thème de chaque plan (intégration de la dimension de genre, violence sexiste et LGBTQI+), les bases juridiques et les obligations légales sont expliquées, un aperçu des engagements en matière d'asile et de migration est donné dans chaque cas et, enfin, le suivi, l'évaluation et les rapports sont décrits. La brochure a été diffusée sur l'intranet de Fedasil et est donc disponible pour tous les employés de Fedasil. Cette brochure a pour but d'informer l'ensemble du personnel de Fedasil sur les engagements de l'Agence en matière de genre pour la période 2020-2025 à travers les trois les plans liés au genre. Le 22 décembre, la brochure sera présentée en avant-première aux membres de la task-force sur l'intégration de la dimension de genre.

Beliris

Ministre(s) de tutelle :
Karine Lalieux, Ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris

Action	Oui/Non	État des lieux
Intégration des missions du/de la **coordinateur-trice** *gender mainstreaming* dans la description de fonction.	Oui	Oui : depuis le cycle 2021 Repris dans le crescendo /Symphonie des coordinatrice
Intégration de la dimension de genre dans le contrat d'administration ou autres **instruments de planification stratégique** sous le contrôle de l'administration.	Oui	➢ Accord de coopération 2021 – 2023 ➢ Plan de management 2020 -2025
Ventilation par sexe des statistiques produites, recueillies ou commandées. **Élaboration d'indicateurs de genre** relatifs au domaine politique concerné (indicateurs de contenu).	Non	➢ Pour l'administration SPF Mobilité et Transport ➢ au sein des projets : peu ou pas d'application (dépend d'administration tiers – échelon régional)
Soutien à la réalisation du **« test gender »** (thème 3 de l'AIR).	Non	Pas d'application directe. Développement de l'outil GRO dans les projets opérationnels
Soutien à la mise en œuvre du ***gender budgeting***.	Non	Hors Scope : sensibilisation politique à faire lors de l'approbation des avenants à l'accord de coopération.
Intégration de la dimension de genre dans les **marchés publics**.	Oui	En préparation : développement de l'outil GRO
Intégration de la dimension de genre dans les **subsides**.	Non	Hors Scope : sensibilisation politique à faire lors de l'approbation des avenants à l'accord de coopération. Sera, à terme, intégré dans les protocoles d'accord conclu par les bénéficiaires de subsides
Création d'une **structure de coordination** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Oui depuis 2021. 1 réunion par trois mois.
Élaboration d'un **plan d'action** *gender mainstreaming* pour l'administration.	Oui	Depuis 2021 Voir fiche de rapportage et plan de management
Organisation d'actions de **sensibilisation/formation** *gender mainstreaming* au sein de l'administration.	Oui	Depuis 2021 Voir fiche de rapportage 1 Quality-time 1 petit dej Articles dans la newsletter : 3

Conclusions

1. La mise en œuvre des engagements politiques du plan

Le Plan fédéral gender mainstreaming adopté par le gouvernement en juin 2021, quelques mois seulement après sa mise en place, contient un nombre plus élevé d'engagements politiques que les deux plans fédéraux précédents, respectivement adoptés en 2012 puis en 2015.

Les engagements pris par les membres du gouvernement d'intégrer la dimension de genre dans le cadre de politiques relevant de leurs compétences sont en effet passés de 37 en 2012, à 75 en 2015, puis à 188 dans le cadre du plan fédéral portant sur la période 2020-2024. En trois législatures, le nombre d'engagements à prioritairement intégrer la dimension de genre dans les politiques fédérales a donc été multiplié par cinq !

L'article 5 de la loi du 12 janvier 2007 prévoit que le gouvernement transmet aux chambres fédérales un rapport intermédiaire sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et il précise que ce rapport intermédiaire porte sur le suivi des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques fixés par le gouvernement. Concrètement, que peut-on retenir à mi-législature de la mise en œuvre des nombreux engagements pris dans le cadre du Plan fédéral gender mainstreaming ?

Premier Ministre

Un groupe de travail interfédéral dédié à la **communication inclusive** a été mis en place et est piloté par la Direction générale Communication externe. Ce groupe de travail a notamment été chargé par le COMMnetKern (réseau des responsables communication des autorités fédérales) de rédiger une brochure et d'émettre des recommandations concernant une communication inclusive qui intègre la dimension de genre. Cette brochure a été validée et sera bientôt disponible.

Les **statistiques ventilées par genre** relatives à la présence des femmes et des hommes dans les organes stratégiques des membres du gouvernement fédéral sont publiées et actualisées en continu sur le site internet belgium.be.
https://www.belgium.be/fr/publications/la_repartition_femmeshommes_dans_les_organes_strategiques_des_membres_du_gouvernement
Les discussions sont en cours concernant la possibilité d'une formalisation de rapportage annuel intégrée dans l'arrêté royal du 19 juillet 2001.

Travail

La dimension de genre a été structurellement intégrée aux deux **conférences annuelles pour l'emploi**. La conférence annuelle sur l'emploi de 2021 qui était consacrée aux fins de carrière a notamment mis en évidence l'impact des différences de genre en matière d'emploi sur la fin de carrière, la santé ou la sécurité au travail. Les thèmes de la conciliation vie privée et professionnelle, de l'impact des congés sur la carrière des femmes, du travail à temps partiel ont également été étudiés. La conférence annuelle pour l'emploi de 2022 était consacrée à l'intégration sur le marché

du travail des personnes d'origine étrangère. L'un des groupes de travail thématiques était spécifiquement consacré à l'égalité hommes-femmes et le SPF Emploi a accordé une attention particulière à la dimension de genre dans le cadre du Monitoring socio-économique. Suite à ces conférences, des plans d'actions intégrant la dimension de genre ont été transmis aux partenaires sociaux.

Dans le cadre de **l'amélioration du bien-être des travailleurs**, des actions de sensibilisation ont été menées afin de prévenir ou de réduire l'exposition aux perturbateurs endocriniens, sachant que les femmes qui sont surreprésentées dans le secteur du nettoyage (notamment dans le secteur des titres service), sont plus exposées à ces risques que les hommes.

En ce qui concerne le **droit à la formation**, la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail a été publiée. D'ici 2024, chaque travailleur bénéficiera d'un droit individuel à la formation de 5 jours par an. Ce droit peut être concrétisé de manière flexible en fonction du moment où le travailleur en a le plus besoin. Si l'objectif de formation est formulé au niveau de l'entreprise ou de secteurs (objectif global), l'accès à la formation peut apparaître inégale en fonction du niveau de qualification, de l'âge ou du sexe des travailleurs. En garantissant un véritable droit individuel à la formation, l'égalité de l'accès de l'accès à la formation est renforcée.

Dans la demande d'avis adressée au CNT sur **le télétravail et la déconnexion**, il a expressément été demandé aux partenaires sociaux de veiller à prendre en compte la dimension de genre et l'effet du télétravail sur la conciliation vie privée-vie professionnelle. Un droit à la déconnexion a été créé par la loi du 3 octobre 2022 portant dispositions diverses en matière d'emploi. Les besoins en termes de conciliation et l'avis de l'IEFH ont été pris en compte. Les entreprises sont désormais tenues de fixer les modalités pratiques qui garantissent le droit à la déconnexion.

En matière de **conciliation vie privée-vie professionnelle**, la loi et les arrêtés royaux du 7 octobre 2022 transposant la Directive 2019/1158 sont entrés en vigueur le 10 novembre 2022. La réglementation adapte les réglementations existantes et prend de nouvelles mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale pour les travailleurs qui sont parents ou soignants, en encourageant les travailleurs masculins à assumer des responsabilités de soins afin d'accroître la participation des travailleuses au marché du travail. Cette transposition a été précédée de l'analyse des statistiques genrées en matière d'exercice des responsabilités familiales (congés parentaux, …), ainsi que de l'étude et de l'analyse des différents avis du Conseil de l'égalité des chances et de l'IEFH. Le SPF ETCS a également organisé des moments de consultation avec l'IEFH afin de l'impliquer dans les travaux de transposition. L'adaptation de la réglementation concerne notamment le congé de naissance (congé de paternité), le congé parental, le congé d'aidant, le congé pour raisons impérieuses, le droit de demander des formules souples de travail, la protection et la garantie de l'exercice des droits.

En matière de **travail à temps partiel** qui concerne majoritairement des femmes, la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail garantit que les travailleurs occupés à temps partiel sur la base d'un horaire de travail variable seront informés plus tôt de leur horaire de travail. La loi du 7 octobre 2022 transposant partiellement la Directive (UE) 2019/1152 prévoit que la personne qui travaille à temps partiel à horaire variable a le droit de refuser d'effectuer des prestations en dehors des horaires convenus. En outre, si l'employeur annule tardivement une prestation qui était prévue dans l'horaire de travail, il devra payer cette prestation comme si elle avait été effectuée. Si l'horaire est variable, la personne qui travaille doit être prévenue de l'horaire

applicable dans un délai raisonnable. La loi prévoit également la possibilité pour la travailleuse ou le travailleur de demander des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres. L'adoption de ces lois a été précédée de l'analyse des statistiques relatives au travail à temps partiel et des besoins des travailleurs en termes de conciliation vie privée et vie professionnelle, de l'analyse sous l'angle du genre des dérogations sectorielles en ce qui concerne le délai de communication des horaires variables et de l'analyse des résultats des recherches de l'ULB et de l'HIVA initiées par le Conseil de l'Egalité des chances sur le travail à temps partiel (in)volontaire, ainsi que de l'avis n° 166 du 14 octobre 2022 du bureau du conseil relatif au travail (in)volontaire à temps partiel.

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail contient un chapitre relatif au **Monitoring de la diversité** dans les secteurs d'activités et les entreprises. Les données du Monitoring socio-économique sur le marché du travail et les origines sont déjà ventilées par sexe. Ce monitoring est amené à évoluer afin de mieux identifier les différences en termes d'emploi entre travailleurs masculins et féminins au niveau des secteurs. En effet, la loi prévoit expressément que les fiches sectorielles concernant la structure de l'emploi et du marché du travail analyseront la question de la diversité, notamment sur la base des critères protégés par la loi du 10 mai 2007 relative à la lutte contre les discriminations entre les femmes et les hommes. La cellule diversité a été mise sur pied en 2022. Le mécanisme de rapportage sera lancé en 2023.

Economie

De nombreuses données **statistiques ventilées par sexe** ont été publiées par Statbel en 2021 et 2022.
Pour les **enquêtes** (enquête sur les forces de travail, enquête EU-SILC, enquête sur l'utilisation des TIC par les ménages et les individus, enquête sur les vacances et les voyages, enquête sur la formation et l'apprentissage des adultes, enquête sur la structure des salaires), le genre est l'un des critères retenus dans les modèles de correction de la non-réponse et lors de la calibration des résultats. En fonction de l'enquête, le genre peut également être pris en compte lors du tirage des échantillons. Si cela s'avère méthodologiquement pertinent, le genre est utilisé comme variable de stratification des échantillons.

La loi du 30 octobre 2022 modifiant la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances et visant à étendre le **droit à l'oubli** est entrée en vigueur. Les grilles de référence prévoyant des délais réduits pour des pathologies cancéreuses ainsi que les grilles de référence relatives aux maladies chroniques tiennent compte d'affections plus spécifiquement liées au genre. Le but est d'éviter que des discriminations à l'accès à l'assurance solde restant dû soient induites en fonction du genre. Cela permet de renforcer l'accès des femmes et des hommes à la propriété, et ainsi contribuer à l'égalité des genres.

Dans le cadre du développement du futur **Point de contact** (meldpunt.belgie.be), il est prévu de faire en sorte que tous les scénarios et toutes les réponses-types de la plateforme « Point de contact » respectent une formulation neutre ou inclusive et d'intégrer la possibilité de se définir « indéterminé » en complétant ses coordonnées dans le formulaire de contact de la plateforme « Point de contact ».

Par ailleurs, suite à l'adoption du **Data Governance Act** (DGA) et à la récente proposition de règlement **Data Act** (DA) de la commission européenne, le SPF Economie portera une attention

particulière à la dimension de genre dans les négociations à venir ainsi que dans la future mise en œuvre de ces règlements européens par la Belgique pour éviter tout biais et toute discrimination.

Affaires étrangères

Afin de renforcer le cadre normatif international en matière d'égalité de genre, la Belgique a systématiquement prêté attention à l'intégration de la dimension de genre dans les **relations bilatérales avec d'autres pays** en intégrant la thématique du genre dans les notes préparatoires, en soulevant cette thématique lors des rencontres bilatérales et en échangeant des bonnes pratiques avec d'autres pays.

La Belgique a intégré la dimension de genre à travers **la politique et les initiatives de l'UE** et en a tenu compte lors de la définition de la position belge dans les **forums multilatéraux**, notamment l'Assemblée générale des Nations Unies, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies, le Conseil de sécurité des Nations Unies, le Conseil de l'Europe, l'OTAN, l'OSCE et d'autres. Par exemple, la Belgique attire systématiquement l'attention sur la nécessité d'une participation judicieuse des femmes aux **processus de paix et de sécurité** dans ses interventions au sein des organes des NU, et le genre et la thématique « **Femmes, Paix et Sécurité** » ont été abordés chaque fois que cela était possible lors de la présidence belge du « Forum pour la coopération en matière de sécurité » de l'OSCE. En outre, la Belgique a également soutenu l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » dans le cadre des différents terrains d'action de l'**OTAN** en participant au groupe de travail « Amis de la résolution 1325 », en soutenant le travail de la nouvelle Représentante spéciale « Femmes, Paix et Sécurité », qui a pris ses fonctions au début de l'année 2022, et en plaidant pour une place centrale pour la thématique « Femmes, Paix et Sécurité » dans le nouveau Concept stratégique de l'Alliance adopté en juin 2022. La Belgique a promu l'agenda « Femmes, Paix et Sécurité » au niveau international en apportant un soutien financier à de multiples actions et projets, notamment par le biais d'un financement de base (*core*) à UNWOMEN et par des projets en Ukraine, en Moldavie et en Afghanistan. De manière générale, la Belgique a apporté un soutien politique et financier aux acteurs travaillant sur le gender mainstreaming au niveau international, notamment le Groupe de travail des NU sur la discrimination à l'égard des femmes, la rapporteuse spéciale des NU sur la violence contre les femmes, la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit, etc.
Plus généralement, la Belgique a systématiquement réagi aux tentatives des pays/organisations conservateurs visant à ébranler **l'égalité de genre** (le « *pushback* » conservateur mondial contre l'égalité de genre).

En ce qui concerne les **armes légères et de petit calibre** (ALPC), la Belgique s'est engagée pour conserver les acquis en matière de genre, pour maintenir le langage sur la participation des femmes aux processus liés aux ALPC et sur l'approche gender mainstreaming. La Belgique a également insisté sur la question des biais algorithmiques dans le débat sur les **armes autonomes** qui peuvent aboutir à des violences disproportionnées pour les femmes. L'inclusion du critère de genre est systématiquement contrôlée dans les projets liés au **déminage** financés par le SPF Affaires étrangères.

Les Affaires étrangères plaident par ailleurs pour une approche intégrée du gender mainstreaming dans les politiques de **changement climatique**. Par exemple, le genre a été intégré dans la stratégie relative au climat pour la région du Sahel adoptée fin 2021, et en préparation de la décision que la

COP27 a prise concernant le genre, la Belgique a contribué à une sous-mission de l'UE sur la révision du *Gender Action Plan* dans le cadre de la CCNUCC. La Belgique a également contribué activement à l'intégration de la dimension de genre dans la politique climatique internationale et nationale dans le cadre de la COP26 et dans la mise en œuvre du *Green Deal* européen.

En préparation de la **présidence belge du Conseil de l'UE en 2024**, des concertations ont eu lieu avec des expert-e-s et des parties prenantes afin d'intégrer l'égalité des chances et la dimension de genre dans les marchés publics, le gender budgeting, la communication ainsi que dans un projet de charte de durabilité.

Mobilité

Un « test genre » a été inclus dans le plan d'action fédéral pour la **sécurité routière** 2021-2025 : "pour chaque mesure du plan, l'impact sur la dimension du genre doit être évalué." Lors du processus de participation citoyenne qui s'est déroulé de juillet 2021 à octobre 2021, les enquêtes thématiques ont été complétées par +/-5500 citoyens, dont 30% de femmes. Lors de l'analyse des réponses, il a été constaté que les opinions sur la sécurité routière différaient selon le sexe.

En ce qui concerne les **modes de transports actifs,** une séance thématique « femmes et vélo » de la Commission vélo interfédérale a été organisée au sein du SPF Mobilité et Transports.
Dans le cadre de la semaine de la mobilité 2021, une action de terrain « Briser les plafonds de verre grâce au vélo » a été menée. Chaque année, le SPF Mobilité et Transports organise une demi-journée d'étude sur des thèmes d'actualité avec une approche pratique. En 2022, en coopération avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le thème était " Toutes à vélo ! Les femmes à vélo en Belgique ". Enfin, l'une des trois thématiques pour les subsides à verser à des asbl par le SPF Mobilité en 2022 a été la « réduction des inégalités liées au genre ».

En matière de **transport maritime,** la Direction générale Navigation a mis en contact les écoles maritimes et l'équipe du projet Olivia (région flamande), afin d'attirer davantage d'étudiantes vers les études maritimes. La Belgique a soutenu la proposition d'une journée pour les femmes dans le secteur maritime. Celle-ci a eu lieu le 18/5/2022. À partir de 2024, un prix sera décerné aux personnes ou aux entités qui ont favorisé la visibilité des femmes dans le secteur maritime en adoptant des mesures inclusives au niveau national ou international, qui peuvent également être reproduites dans d'autres secteurs dans le monde entier.

Le gouvernement s'efforce d'améliorer **l'accessibilité des gares**, via le Plan pour la reprise et la résilience et le Plan national de transition, il investit plus de 100 millions d'euros supplémentaires dans l'amélioration de l'accessibilité, avec des projets numériques pour un meilleur accueil dans les gares et une meilleure information des voyageurs, ainsi que des travaux d'infrastructure dans les gares pour rehausser la hauteur des quais ou améliorer l'accueil. Au total grâce notamment aux moyens obtenus à travers le plan de relance post covid, ce sont 97 gares qui étaient plus accessibles en décembre 2022.

En ce qui concerne les **enquêtes** et les **statistiques**, le SPF a procédé en 2022 au lancement de l'enquête BeMob 2.0 relative à l'accessibilité des transports (tout mode de transport confondu). Le SPF publiera début 2023 les résultats de son enquête qui permet d'appréhender de façon genrée

l'accessibilité des transports en commun. Le programme de recherche de l'institut Vias (sécurité routière) tient structurellement compte de la dimension du genre.

Au cours des négociations relatives à la conclusion des nouveaux **contrats de gestion SNCB-Infrabel**, des dispositions concrètes relatives à la dimension de genre ont été intégrées dans les deux contrats. La question de l'accessibilité a été envisagée de façon transversale, démontrant que les investissements en matière d'accessibilité ne bénéficient pas uniquement aux personnes en situation de handicap, mais à beaucoup d'autres voyageurs parmi lesquels on compte de nombreuses femmes, tout comme les familles, les personnes voyageant avec des vélos, avec des valises ou avec des poussettes.

Finances

En matière fiscale, la **réduction d'impôt pour garde d'enfant** a été renforcée via l'augmentation du montant maximum par jour de garde et par enfant, l'augmentation de la limite d'âge générale pour les enfants avec un handicap lourd (à respectivement 14 ans et 21 ans) et la réduction d'impôt des dépenses pour la garde à domicile professionnelle d'enfants malades.

Dans l'épure pour une vaste **réforme fiscale** présentée par le Ministre des Finances au mois de juillet 2022, plusieurs propositions pourraient avoir un impact positif du point de vue de l'égalité des femmes et des hommes en termes d'accès aux revenus.
On peut par exemple citer l'augmentation de la quotité exemptée d'impôt de 9.270 euros à 13.390 euros, la réduction des taux d'imposition et la réforme des tranches d'imposition, l'élimination progressive du quotient conjugal, la réduction de la distinction fiscale entre les isolés, les cohabitants et les personnes mariées, la majoration égale de la quotité exemptée d'impôt pour chaque enfant, la majoration supplémentaire de la quotité exemptée d'impôt pour les parents isolés, l'augmentation de la déductibilité fiscale des frais de garde d'enfants, la répartition entre les parents des avantages fiscaux pour un enfant en fonction de la prise en charge de celui-ci, le renforcement de l'accès de tous à une pension complémentaire via une fiscalité avantageuse, l'introduction d'un crédit d'écotaxe pour les familles vulnérables, ou encore la suppression de la TVA sur les légumes, les fruits, les médicaments, les couches et autres produits destinés à la protection hygiénique intime et les transports publics.

Lors du prochain exercice d'imposition, la **déclaration d'impôt** sera modifiée en collaboration avec l'IEFH, afin d'être plus neutre du point de vue du genre. Comme les habitudes des contribuables peuvent susciter des difficultés d'adaptation au nouveau formulaire, une vaste campagne d'information sera menée et l'accent sera mis sur la simplification de la déclaration et la réduction des codes.

Affaires sociales

L'avis du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes a été sollicité dans le cadre de l'évaluation de la loi du 12 mai 2014 relative à la reconnaissance de l'**aidant proche** et de ses arrêtés d'exécution.

Le SPF Sécurité sociale veille à l'intégration continue de la dimension de genre dans sa politique et fait de son mieux pour publier des **statistiques** pertinentes ventilées par sexe.

Dans le cadre de la politique d'adaptation de la réglementation sociale aux **nouvelles formes de vie commune**, une étude sur les nouvelles formes de cohabitation a été lancée, dont les résultats seront disponibles en février.

Santé publique

Afin d'accroître l'accessibilité aux **soins de santé mentale**, la détection et l'intervention précoces se feront dorénavant principalement dans les « lieux de vie » des hommes et des femmes. La dimension de genre a également été prise en compte dans les actions visant à réduire l'écart de santé et à œuvrer en faveur d'une prise en charge intégrée pour les malades chroniques. De plus, la réglementation relative à l'accès à la contraception est devenue plus inclusive. Les hommes transgenres font désormais partie des bénéficiaires du remboursement des contraceptifs.

Afin de rendre les **métiers de la santé** plus attractifs, une attention particulière est accordée à la répartition hommes/femmes dans les emplois à temps plein et à mi-temps, ainsi qu'aux éventuelles mesures à prendre pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée lors de l'élaboration des mesures relatives aux conditions de travail dans le secteur des soins.

Fonction publique

La dimension de genre est largement intégrée dans le cadre de l'amélioration de l'**image de marque** de l'employeur (*employer branding*). Le genre est souligné dans le cadre de la participation aux bourses de l'emploi et via les images utilisées dans la communication en ligne liée au **recrutement**.

Une enquête a eu lieu en 2022 parmi les fonctionnaires fédéraux pour analyser comment aborder le volet relatif à la réglementation sur la **fin de carrière**. Les résultats, ventilés en fonction du genre, seront inclus dans l'analyse pour étudier les mesures politiques à prendre et savoir comment la dimension de genre doit être prise en compte.

Au niveau de la **fonction publique fédérale**, la dimension de genre a été renforcée dans le cadre des procédures de recrutement et de sélection (composition des jurys), ainsi que dans la **communication** de l'administration fédérale (priorité du plan administratif de la DG Communication externe du SPF Chancellerie, communication interne et externe de la Défense, campagnes de sensibilisation concernant les informations trompeuses en ligne en matière de consommation), ou dans la **production de statistiques** dans le domaine de la protection sociale ou de l'entrepreneuriat ou concernant les personnes handicapées.

Entreprises publiques

Proximus et **Bpost** ont également pris des mesures concrètes pour renforcer la présence des femmes dans le management et devenir des employeurs plus attractifs et inclusifs du point de vue du genre.

Justice

Dans le cadre de la formation de base et continue du personnel judiciaire et de la magistrature (en collaboration avec l'Institut de Formation Judiciaire), une formation sur les **violences sexuelles en ligne** sera ajoutée au catalogue de formation. Les violences sexuelles en ligne sont un phénomène de plus en plus dénoncé auquel il est important d'être formé pour lutter contre les abus sexuels en ligne. Plusieurs actions ont été menées dans le cadre de la **lutte contre la traite des êtres humains**, comme la mise en œuvre et l'ancrage législatif du financement de centres d'accueil, des garanties concernant les risques d'exploitation dans la loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, ou la répétition de la campagne de sensibilisation « *Blind Betting* » dans des gares.

Classes moyennes, Indépendants, PME

Des mesures concrètes (prolongement de la durée du congé de naissance/congé de paternité des travailleurs indépendants et augmentation de l'allocation pendant le congé de maternité des travailleuses indépendantes) visant l'amélioration de la **conciliation vie privée-vie professionnelles** des personnes indépendantes ont été adoptées.

En 2022, une étude relative à **l'entrepreneuriat des personnes d'origine étrangère** a été réalisée par le SPF Economie. Tous les sujets traités dans l'étude ont été segmentés et étudiés selon la dimension genre. Dans le prolongement de cette étude, des projets de soutien à l'entrepreneuriat des personnes d'origine étrangère seront sélectionnés et financés en tenant compte des constats genrés de l'étude.

Suite au débat en ligne organisé en 2021 sur l'égalité des sexes dans **le statut des artistes**, un rapport qui émettait une série de propositions concernant l'égalité des genres a été transmis au groupe technique en charge de la réforme. Après le passage en première lecture de la réforme au Conseil des Ministres, l'avis de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été demandé.

Un **tableau de bord 'Indépendants et PME'** axé sur la dimension genre et accompagné de commentaires analytiques a été publié.

Une table ronde sur l'accès au **financement des femmes entrepreneuses** a été organisée par le Ministre. Elle rassemblait des stakeholders actifs dans le segment du microcrédit, les principaux stakeholders PME (Unizo, SNI, UCM, Febelfin) ainsi que des organisations actives dans la promotion de l'entrepreneuriat féminin. Les résultats de cette initiative seront communiqués au cours du premier trimestre 2023.

Pensions

En matière de pension, les **augmentations** du montant de la pension minimum, de la GRAPA ou de la durée de l'allocation de transition bénéficient largement aux femmes et contribuent à réduire l'écart qui existe entre hommes et femmes. Par ailleurs, une **étude** approfondie intégrant la dimension de

genre a été publiée dans le cadre de l'analyse et la réforme des **pensions complémentaires** (deuxième pilier).

L'accès à la pension minimum est facilité pour des **statuts spécifiques** comme celui de conjoint-aidant ou d'accueillantes d'enfants à domicile qui ont été introduits début 2003 et ne pouvaient remplir les conditions d'accès à la pension minimum.

Une matinée d'études sur la **dimension familiale dans les pensions légales** a eu lieu le 7 mars 2022. Une étude actualisée de la dimension familiale en matière de pensions et des analyses comparatives internationales ont été présentées. Elles seront mises à disposition des partenaires sociaux.

Dans le cadre de la seconde phase de la **réforme des pensions**, le gouvernement fédéral est parvenu au mois de juillet 2022 à un accord sur la réintroduction du bonus de pension, l'introduction d'une condition d'"emploi effectif" de 5.000 jours sur 14.040 (+/- 1/3) pour le critère strict et de 3.120 (+/- ¼) pour le critère souple, une revalorisation du travail à temps partiel pour la proratisation de la pension minimale (pour un maximum de 5 ans jusqu'en 2001). À la demande du conseil des ministres restreint, le Centre d'expertise des Pensions (CEP) a examiné l'impact budgétaire de l'accord sur les pensions du 19 juillet 2022 ainsi que ses effets sur les pensions des hommes et des femmes. Cet accord sera à nouveau discuté au niveau du gouvernement.

De nombreuses actions ont été menées pour développer **My pension comme outil de sensibilisation** afin que le citoyen ait un aperçu clair et compréhensible sur sa pension légale et sa pension complémentaire et donc de sa situation financière en fin de carrière. Ces développements cibleront des groupes spécifiques comme les femmes dont une enquête de pensioplus a montré que les dispositifs actuels pour estimer les montants des pensions leur sont peu accessibles et très éloignés de leurs besoins.

Dans le cadre de l'année de travail genre et pensions 2022, le Bureau fédéral du Plan, le SFP, l'ONSS et SIGEDIS ont effectué un suivi des droits dérivés. L'objectif est de présenter sur le **site Pension stat** des informations sur les différences entre les hommes et les femmes en matière de retraites, de mettre des informations détaillées à la disposition des demandeurs de valeur ajoutée (universités, administrations, cellules politiques, ...) et de donner une meilleure visibilité et meilleur suivi du gender pension gap.

Lutte contre la pauvreté

Le 4e **Plan fédéral de lutte contre la pauvreté et les inégalités** a été approuvé au Conseil des ministres le 16 juillet 2022 et couvre la durée de la législature actuelle (2024). Le plan est composé de 140 mesures, relevant des différentes compétences des membres du gouvernement.

Dans sa décision, le Conseil des Ministres souligne : « *La prise en compte de la question de genre dans les politiques de lutte contre la pauvreté pour proposer une réponse renforcée aux situations de pauvreté vécues par les femmes* ». Dans chaque fiche-action, l'impact relatif au genre doit être complété. Dès la phase de construction, cette dimension fait donc l'objet d'une prise en compte spécifique. Et le plan lui-même dans sa version définitive devra intégrer cette dimension de genre.

Dans le cadre des objectifs de la Garantie européenne pour l'enfance, un nouveau projet ciblé de **lutte contre la pauvreté infantile** a été lancé en 2022 au sein de 10 CPAS. Le projet s'est déroulé de décembre 2021 à décembre 2022 et a été prolongé pour 8 des 10 CPAS. 8 nouveaux CPAS ont commencé un projet d'un an en 2023. L'accent y est mis sur l'aspect genré de la pauvreté. Une attention particulière est notamment accordée aux familles en situation de monoparentalité (majorité de mères) ainsi qu'à d'autres publics très vulnérables comme les jeunes filles enceintes.

Les femmes sont sous-représentées dans les recensements propres au **sans-abrisme**, moins visibles en rue, se cachant davantage ou évitant les structures connues (craintes d'agressions physiques, sexuelles…). Certaines ne font pas appel aux services sociaux de peur de se voir retirer la garde de leur(s) enfant(s). Face à leurs besoins spécifiques et leur vulnérabilité accrue, un appel à projets a été lancé visant à augmenter le nombre de trajectoires Housing First en accordant une attention particulière au public féminin, afin de permettre aux femmes de sortir de la rue et de se reconstruire dans un environnement sûr. La plupart des projets ont démarré entre mars et juin 2022.

Dans le cadre de la lutte contre la **fracture numérique**, sous l'impulsion de Digilab (Laboratoire d'Inclusion Digitale), le SPP IS a adhéré à la stratégie européenne « Women in Digital ». Une clause « genre » a été insérée dans le règlement de l'appel à projets 2022 et une attention particulière a été accordée à l'inclusion numérique des femmes dans la sélection des projets. Fin 2022, 40 projets de CPAS ont été sélectionnés sur tout le territoire belge. Certains projets s'adressent spécifiquement aux femmes (projets « Femmes connectées », « Cyber (wo)man », atelier pour femmes fragilisées ou victimes de violences, etc.).

Personnes handicapées

Le SPF Sécurité sociale a publié de nouvelles **données genrées** (chiffres 2021) relatives à l'allocation d'intégration (AI) et à l'allocation de remplacement de revenu (ARR) et a publié deux **analyses** en ligne qui prêtent attention à la dimension de genre.

Les statistiques publiées par le SPF ne concernent que l'ARR et l'AR et ne couvrent pas toutes les personnes handicapées. La CIM Handicap lancée à l'automne 2022 comprend un GT qui se concentre spécifiquement sur les **statistiques (globales) relatives aux personnes handicapées** qui font pour l'instant défaut. Ce groupe de travail se concentrera également sur la dimension du genre.

Les statistiques genrées produites en matière de handicap seront transmises aux **organes consultatifs compétents en matière de handicap** afin que ces derniers soient plus conscients des biais de genre et en tiennent compte dans leurs avis et leurs travaux.

Beliris

La dimension de genre a été intégrée dans plusieurs documents stratégiques et outils de gestion de Beliris. L'**accord de coopération** qui régit Beliris prévoit plus largement que l'on porte une attention particulière au développement durable, à l'accessibilité des publics vulnérables et à l'égalité de genre au sein de l'ensemble des projets portés par Beliris. Un **mandat** a ainsi été octroyé à Beliris pour mettre en œuvre le gender mainstreaming dans la définition des projets (constructions neuves, rénovations et aménagement d'espace public) des clients. La fiche Avenant – Beliris (document

standardisé de travail) a été adaptée en ce sens. Le **plan de Management** (2020-2025) de Beliris prévoit de consolider la **gestion qualitative des projets** par la bouwteam en intégrant la question du genre. Des actions concrètes (consultations des référentes gender, fiches projet amendée, workshops, …) ont eu lieu.

Défense

Dans le cadre du **Plan d'action national Femmes, Paix et Sécurité** (PAN RCSNU 1325) 2022-2026, la Défense a fait en sorte de sensibiliser le personnel impliqué dans des opérations en Belgique et à l'étranger.

Afin de promouvoir une sensibilisation accrue au genre auprès du personnel à travers leurs **formations**, la dimension du genre est abordée de manière structurelle dans la formation de base des militaires et sporadiquement dans la formation continue. La dimension de genre est également abordée dans les campagnes d'information (y compris le recrutement).

Par rapport à sa contribution à la **relance socio-économique**, la Défense a mené plusieurs campagnes d'information et conférences dans le cadre de la formalisation de la *Defense Industry Research Strategy* (DIRS), avec de la sensibilisation au gender mainstreaming dans ce domaine.

En outre, la dimension de genre a été intégrée dans le **plan *Security/Services Technology Ambition Resilience* (STAR)**, qui a été mis en œuvre en même temps que la nouvelle loi de programmation militaire en juillet 2022.

Climat

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'Accord de Paris, la **nomination d'un coordonnateur national pour l'égalité des sexes et les changements climatiques** permet à nouveau à la Belgique de participer aux consultations européennes et internationales. Le groupe de travail national fera une proposition de **plan national d'adaptation** au cours du premier semestre 2023. Puis, les discussions politiques suivront au sein de la Commission nationale Climat. La dimension de genre a été introduite dans les discussions au niveau du groupe de travail fédéral et une enquête publique a eu lieu en 2022 à propos de l'avant-projet « Vers une société résiliente au changement climatique à l'horizon 2050 - Mesures fédérales d'adaptation 2023-2026 ». Ce processus préalable a initié un large dialogue sur le gender mainstreaming. Sous l'impulsion de la Belgique notamment, l'égalité de genre a été explicitement reprise dans les conclusions du Conseil de l'UE dans le cadre de la **COP26** et de la **COP27**. Elle a également fait l'objet d'une attention spécifique dans la position belge dans le cadre de la COP26 et de la COP27, dans le cadre plus large du développement durable. En outre, la Belgique a participé à plusieurs initiatives en marge de la COP26 pour promouvoir la dimension de genre.

Environnement

Afin de promouvoir l'**économie circulaire**, l'appel à projets « *Belgium Builds Back Circular* » a été lancé ; l'un des critères de sélection prévoit que les projets doivent être inclusifs sur le plan du genre.

L'intégration de la dimension de genre reviendra également via les critères de sélection lors du deuxième appel en 2023.

Dans le cadre du **Plan fédéral de réduction des produits phytopharmaceutiques**, l'un des objectifs consistera à obtenir des informations sur l'exposition aux biocides et sur les différences en termes d'effets de genre et la communication sera adaptée sur base de ces informations.

L'avant-projet de troisième Programme opérationnel du **Plan national Environnement et Santé** (NEHAP3) est actuellement en cours de développement et il comprendra plusieurs volets dans le cadre desquels les différences de genre seront prises en compte, tant pour des raisons biologiques que sociologiques. Les enquêtes et la communication tiendront également compte de la dimension de genre.

Le **Plan national sur les perturbateurs endocriniens** prévoit de prendre en compte la dimension de genre dans les activités de sensibilisation destinées au grand public, dans le cadre de l'amélioration de l'information des travailleur-se-s et des employeurs sur les risques d'exposition ainsi que dans le cadre de l'identification des outils permettant de promouvoir/d'encourager le remplacement effectif de ces perturbateurs.

Dans le cadre du suivi et de la mise en œuvre du cadre européen et international sur la **biodiversité**, la Belgique a plaidé pour l'intégration de la dimension de genre dans l'accord de la COP-15 par le biais de la position européenne, a prêté attention au genre dans les déclarations ministérielles sur la biodiversité et a fait explicitement référence au rôle des femmes dans différentes interventions au niveau international (par exemple : *High Level Event* pour les AMP dans le cadre de la CCAMLR/du protocole de Madrid, CCAMLR, intervention ministre pour la Nuit de la Science, *Global Biodiversity Summit* en marge de la COP26, etc.).

Développement durable

Dans le cadre du **développement durable**, un workshop sur la dimension de genre de la crise climatique a été organisé durant le SDG Forum 2021. Par le biais du **Plan fédéral de Développement durable** adopté en 2021, le gouvernement s'engage, tant de manière générale que dans de nombreuses mesures, à prendre en compte la dimension de genre. La dimension de genre sera également un facteur important dans la poursuite du développement de la **stratégie *Beyond Food***, qui sera finalisée en 2023, et où le genre a été pris en compte dans le cadre de l'étude préparatoire à la stratégie. En outre, la dimension de genre sera intégrée **dans la charte de gouvernance durable** ainsi que lors de l'élaboration du **2e Plan d'action national Entreprises et Droits de l'homme**, dont les approbations sont attendues en 2023.

Green Deal

Dans le cadre de la politique de **transition juste**, une position sur la lutte contre la discrimination de genre a entre autres été mise en avant et, lors de la concertation avec la société civile, une attention particulière a été accordée à l'intégration et à la visibilité des expériences des personnes discriminées en raison de leur sexe. Lors des **événements** et des **conférences** qui seront organisés durant l'année

à venir également, la parité sera recherchée dans la composition des panels, tant en termes de représentation que de contenu.

Intérieur

Pour le nouveau cycle des **plans stratégiques de sécurité et de prévention**, une définition des violences intrafamiliales et des violences basées sur le genre figure dans le cluster relatif aux « délits liés à l'intégrité des personnes ». Quinze communes perçoivent par ailleurs un subside d'impulsion supplémentaire dans le cadre de la « Task Force Groupes vulnérables » pour les soutenir dans la lutte contre les violences intrafamiliales. Des critères et indicateurs de genre seront établis en vue du suivi et de l'évaluation des projets et initiatives mis en place dans le cadre des plans stratégiques de sécurité et de prévention. Un monitoring des actions/projets locaux sur le sexisme dans l'espace public pouvant entraîner des violences sexistes et sexuelles est également prévu dans le cadre de ces plans. Au niveau interne, la campagne « Respect » a été menée pour rappeler au personnel que le sexisme n'a pas sa place au sein de la police et dans notre société en général.

En matière de **politique d'assistance policière aux victimes**, une attention particulière a été accordée aux violences intrafamiliales et aux violences sexuelles, notamment en contactant systématiquement les victimes, en veillant à éviter tout risque supplémentaire et à porter une attention aux situations de vulnérabilité. La police fédérale intègre également la dimension de genre dans ses campagnes de recrutement et dans la démarche visant à rendre la carrière policière plus attractive.

Réformes institutionnelles et renouveau démocratique

Une stratégie de communication a été mise en place pour que les femmes mais aussi d'autres groupes de la société généralement moins représentés dans les processus participatifs, prennent effectivement part à la **consultation citoyenne** prévue par le gouvernement, puis à l'examen de la modernisation de la Constitution et de la législation destinée à renforcer la démocratie, l'État de droit et les droits fondamentaux via des panels citoyens ou des commissions mixtes.
La campagne de communication s'est déroulée au cours du premier semestre 2022. S'agissant de la participation à la plateforme en ligne, nous avons constaté que 78% des participants étaient des hommes, 21% des femmes et un peu moins de 1% avait une identité de genre différente. Malgré les actions menées, la participation des femmes est donc restée nettement inférieure à celle des hommes.

L'avant-projet de loi fixant les principes du tirage au sort des citoyennes et citoyens pour les **commissions mixtes et les panels citoyens** organisés à l'initiative de la Chambre, vise à permettre aux citoyennes et citoyens de participer davantage au processus de décision politique. Après un premier tirage sur la base du Registre national, la Chambre organisera un second tirage selon une méthode d'échantillonnage. Le genre, l'âge, le lieu de résidence et le niveau de formation seront pris en compte, dans le but de constituer un panel diversifié et représentatif de la société.

Coopération au développement

La Belgique prend très largement en compte la dimension de genre dans le cadre de la **coopération au développement**. Elle met également très régulièrement en œuvre des projets spécifiquement destinés à renforcer l'égalité de genre.

La coopération belge au développement intègre le genre également dans son financement pour la consolidation de la société civile locale et l'**aide humanitaire** belge intègre la dimension du genre dans ses activités par le biais du financement et lors de dialogues.

Dans la lutte contre la **pauvreté**, la coopération belge au développement intègre la dimension de genre dans ses différentes orientations (y compris stratégiques) et les activités dans les pays partenaires. Elle fait également du genre une priorité transversale et permanente dans ses relations avec des organisations multilatérales. Par le biais de dialogues en cours et d'un financement pluriannuel, la Belgique veille à ce que les organisations multilatérales partenaires tiennent compte de l'égalité de genre dans leurs programmes et actions. Par exemple, lors des discussions avec le PNUD dans le cadre de l'adoption de son futur plan stratégique, la Belgique a souligné la nécessité d'intégrer l'aspect du genre dans les activités quotidiennes de l'institution et encouragé la collaboration avec les autres organisations des Nations Unies, en particulier ONU Femmes. Cette intégration s'applique également aux partenaires avec lesquels la **coopération** belge **au développement** collabore : elle a par exemple également demandé à l'organisation *Join for Water*, dont elle finance un programme de cinq ans sur la protection et la conservation des ressources en eau, comment elle intègre le genre dans son programme. Les actions de la coopération belge ont permis de mettre l'accent sur l'égalité de genre dans le portefeuille thématique de la **protection sociale**.

Le genre a également été pris en compte lors de l'adoption de nouveaux accents pour **l'agriculture et la sécurité alimentaire** en 2021. Ces nouveaux accents complètent le document stratégique « agriculture et sécurité alimentaire » de la Coopération belge au développement adopté en 2017.

Les **programmes de santé** financés tiennent également compte de la dimension de genre. Par exemple, le **nouveau portefeuille pays pour le Niger**, signé pour la période 2023-2027 pour un montant total de 50 millions d'euros, intègre le genre dans les différents secteurs de soutien. Plus spécifiquement dans le domaine de la santé, outre la santé sexuelle et reproductive, le portefeuille vise à intégrer le genre dans le développement et la mise en œuvre de la protection sociale au Niger, des actions visant à promouvoir l'accès aux services de santé de manière inclusive.

De plus, dans le cadre de la préparation de la **COP27**, la coopération belge a participé à la contribution de l'UE relative à la révision du plan d'action en matière d'égalité de genre de la CCNUCC (Intermediate review of the implementation of the gender action plan | UNFCCC). Cette contribution fait suite à une contribution antérieure de 2021 qui présente les constatations et la vision de la Belgique sur le degré d'impact différent du changement climatique selon le genre et sur la manière dont les femmes et les filles peuvent prendre l'initiative d'apporter des changements liés au changement climatique. Ces propositions de l'UE doivent être considérées comme une préparation à la décision de la COP27 sur le genre.

Grandes villes

Dans le cadre du développement des connaissances et du partage d'expérience entre les villes, et plus particulièrement de l'échange de bonnes pratiques en matière de **sécurité dans l'espace public**, une conférence organisée le 19 décembre 2022 a également accordé une attention particulière à la sécurité des femmes. Ainsi, des organisations travaillant sur la sécurité des femmes ont été activement invitées. Une attention particulière sera accordée aux jeunes femmes dans le cadre du projet « *Housing First* », où, selon l'étude « *Counting homelessness & homelessness - Global report* », environ 20% des **sans-abri** sont des jeunes et la moitié d'entre eux sont des femmes, un groupe particulièrement vulnérable.

Énergie

Le gouvernement a prolongé le **tarif social étendu pour le gaz et l'électricité** en raison de la persistance des prix très élevés de l'énergie. Ce tarif social étendu concerne plus d'un million de ménages dont beaucoup de personnes seules ou de parents isolés, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées. Ces mesures supplémentaires en matière de politique énergétique (sociale) sont fonction de l'actualité et des crises concernant les prix de l'énergie et la guerre en Ukraine. Ces actions ont eu lieu en 2021 et 2022 et se poursuivront en 2023 en fonction de l'évolution des événements susmentionnés.

Dans le cadre de la réorientation et de la formation complémentaire des travailleurs/travailleuses dans le contexte de la **transition énergétique**, la DG Énergie participe activement au *IEA Gender Advisory Council* (créé en septembre 2021) afin d'avoir la vision la plus large possible de ce thème et d'acquérir et de partager davantage de connaissances à ce sujet. Lors de l'adaptation de la contribution fédérale au **Plan national Énergie-Climat 2030 (PNEC)**, des organisations de femmes et des personnes expertes en matière de genre seront consultées afin de prendre en compte la dimension de genre.

Digitalisation

Parallèlement au Plan interfédéral et intersectoriel "Women in Digital", la dimension de genre a été intégrée dans les **appels à projets** du Digital Belgium Skills Fund (DBSF). Elle a aussi été structurellement prise en compte dans la stratégie **AI4Belgium**, notamment lors de la rédaction du plan et lors de la consultation et pour l'élaboration de l'appel à projets du "fonds IA" en 2022. AI4Belgium développe également un **AI Ethics Assessment Tool**, dont l'objectif est de s'assurer que les différentes exigences éthiques recommandées par le High-Level Expert Group on AI de la commission européenne soient prises en compte dans la conception de programmes utilisant l'intelligence artificielle. Ceci s'applique en particulier à la conception de modèle de prise de décision, d'identification, etc. qui présentent souvent des biais discriminatoires à l'égard des femmes.
Enfin, sur les 10.000 Belges inscrits sur la plateforme ELementsofAI, cours introductif à l'intelligence artificielle gratuit accessible à tous en français et en néerlandais, on dénombre 44% de femmes inscrites pour 56% d'hommes. Ces chiffres dépassent largement les moyennes traditionnelles pour des cours d'informatique.

Grâce aux services de l'intégrateur de services fédéraux, le SPF BOSA facilite **l'échange et la consultation sécurisés et harmonieux des données gouvernementales**. À partir de ce rôle d'intermédiaire entre les fournisseurs et les utilisateurs de données, le SPF BOSA peut soutenir les

autres partenaires dans leurs initiatives d'intégration de la dimension de genre, sur la base des données disponibles, afin qu'ils puissent fonder leurs analyses et leurs décisions sur celles-ci.

La DG TD du SPF BOSA met à disposition de ses clients, les institutions publiques, une **plateforme de participation citoyenne grâce au service « MonOpinion »**. La plateforme offre la possibilité de collecter des informations sur le profil des personnes inscrites (genre, tranche d'âge, code postal ou quartier, …). Actuellement, la dimension du genre est activement prise en compte dans les enquêtes qui sont mises en place auprès des différents clients.

Asile et migration

La nomination d'une personne chargée de la **coordination gender mainstreaming** au sein de l'Office des étrangers, du CGRA et de Fedasil faisait partie des engagements de cette législature.
Cet engagement s'est concrétisé pour chacune des instances Un Groupe de Coordination GM (CGM) de 10 personnes à travers les directions et départements a été constitué. Le CGM élabore sa propre mission et son mandat d'ici fin 2023 et assure le suivi des politiques actuelles en concertation avec les responsables administratifs ; à cet effet, des réunions se tiennent semestriellement depuis novembre 2021.

Des initiatives visant à mieux intégrer la dimension de genre dans les appels à projets lancés par **Fedasil**, ou à mieux prendre en compte la dimension de genre dans les **centres fermés** ont été prises en matière d'asile et de migration. La dimension de genre a été intégrée dans le fonctionnement de tous les centres d'accueil, dans le but d'améliorer et de protéger le bien-être des personnes qui y résident.

Des contacts ont également été établis avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre de la réforme de la législation relative au **regroupement familial**. La cellule stratégique et l'administration y ont vu la difficulté suivante :
La dimension de genre dans la législation sur le regroupement familial est plus large que les violences basées sur le genre uniquement, il s'agit également d'analyser l'effet général de la législation sur le regroupement familial et de pouvoir y indiquer la dimension de genre. Des personnes de contact ont été réunies au sein du service en vue d'approfondir peu à peu la réflexion sur ce point.

Loterie nationale

Une **nouvelle application IT** a été élaborée pour traiter les **demandes d'appels à projet**. D'application depuis janvier 2022, elle permet l'évaluation de la sensibilité au genre pour chaque demande. Dans le cadre de l'appel à projets de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale dont le thème était l'accès à la culture et au sport, lancé en mars 2022, la dimension de genre était présente au niveau des critères de sélection qui donnaient la priorité aux associations dont les projets touchaient prioritairement les familles mono-parentales. Cette priorité a eu pour effet que la dimension de genre était très présente dans les projets sélectionnés.

En novembre 2022, le Comité de direction a approuvé un projet d'organisation d'une chaire universitaire sur le comportement responsable des joueurs. L'**étude scientifique** du comportement

en matière de jeu sera réalisée en 2023 et devra tenir compte des différences de comportement qui existent entre hommes et femmes en matière de jeu.

Relance et Investissements stratégiques

Dans le cadre du rapportage que les États membres doivent réaliser sur la mise en œuvre du **Plan national pour la Reprise et la Résilience** (PNRR), le SPF BOSA a réalisé un cadastre auprès des porteurs de projets afin d'identifier les projets concernés par chaque indicateur de suivi établi par la Commission européenne. Au total, les 4 indicateurs ventilés par genre concerneront 53 projets menés en Belgique dans le cadre du plan (certains projets pouvant être concernés par plusieurs indicateurs). Ces 4 indicateurs sont :

8. Chercheurs travaillant dans des installations de recherche bénéficiant d'un soutien.
10. Nombre de participants suivant un enseignement ou une formation.
11. Nombre de personnes occupant un emploi ou engagées dans la recherche d'un emploi.
14. Nombre de jeunes âgés de 15 à 29 ans bénéficiant d'un soutien.

Un extrait du rapport établi par la cellule de suivi et de rapportage du SPF BOSA sur les indicateurs communs ventilés par genre, sera transmis deux fois par an à l'IEFH.

Politique scientifique

Dans le cadre de la réorganisation et de la gouvernance du SPF Politique scientifique, ainsi que dans les outils et processus de gestion interne et externe, un **renforcement structurel de la coordination générale du GM** et une **phase d'étude** ont eu lieu.
Le **plan stratégique** a été signé le 20 juillet 2022 et comprend un engagement transversal selon lequel l'administration intégrera l'intégration du genre dans toutes ses activités. Désormais, l'administration centrale est connectée aux Etablissements Scientifiques Fédéraux (ESF) via un réseau basé sur le web – le **Réseau des Personnes de Contact Genre-Egalité-Handicap-Diversité** (PCGEHD). Ce réseau a été fondé en octobre et débutera ses activités en 2023. Chaque ESF disposera d'un Point de Contact Egalité Genre-Handicap-Diversité (PCGEHD), pour lequel un appel à candidatures interne a été publié et des entretiens de motivation ont été organisés avec les candidats.
En outre, **les organisations de terrain** spécialisées par groupes de disciplines et en études de genre sont consultées continuellement sur les projets du Plan intégré d'intégration du genre.

Afin de promouvoir l'inclusion dans les **domaines et disciplines STEAM** (science, technologie, ingénierie, arts et mathématiques) au sein de la sphère d'influence de Belspo et des ESF, le secrétaire d'Etat chargé de la politique scientifique a explicitement encouragé les femmes à choisir des carrières scientifiques lors de la campagne de recrutement des astronautes.
Par ailleurs, un équilibre hommes/femmes dans la composition des **panels** a été constamment recherché, le secrétaire d'Etat ainsi que le Président de BELSPO signant la charte des panels inclusifs.

Depuis le 1er juin 2022, **l'allaitement** en public est formellement autorisé dans les quatre musées fédéraux, le KBRmuseum, le Planétarium et les salles d'exposition des Archives provinciales de l'État (AGR).

La dimension de genre a été intégrée dans le **projet FED-tWIN** (appel 2021) des Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique (MRFAB) ainsi que dans le texte de l'appel **BRAIN-be 2.0**. Cette inclusion était

accompagnée d'une check-list « genre ». Le Service Programmes de Recherche a publié le résultat de l'analyse des données relatives aux appels à propositions de BELSPO dans le cadre du programme de recherche BRAIN-be dans la revue Science Connection : "**Egalité de genre dans le programme de recherche Brain.be**".

Budget

Lors de l'élaboration du budget 2022, un volet « genre » a été ajouté dans la justification du budget du SPF BOSA, avec un commentaire, pour chaque allocation de base. Les données relatives au personnel et à la formation sont liées au genre. L'AR de 2022 dans le cadre de l'actualisation de l'approche des contrats d'administration prévoit la possibilité de définir des objectifs transversaux. Il s'agit d'objectifs visant à réaliser une politique gouvernementale transversale qui peut porter soit sur les missions essentielles de la plupart des services publics, soit sur leur gestion interne. Cet objectif transversal permet d'intégrer le gender mainstreaming.

Egalité des chances (pour l'égalité des genres, cf. rapport spécifique)

A l'initiative du Ministre Dermagne, une loi qui adapte les dispositions du code pénal social pour rendre les **tests de discrimination** plus praticables par l'inspection sociale a été adoptée le 31 mars 2022 à la Chambre. Ces tests de discrimination ont pour but d'établir les discriminations à l'embauche sur le marché du travail, notamment celles liées au genre. La collaboration entre les cabinets Dermagne et Schlitz s'est concrétisée autour d'un avis demandé à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui a ensuite été pris en compte pour la rédaction de la loi de manière à intégrer la dimension de genre dans la mise en œuvre de cette mesure.

L'avant-projet de loi modifiant les trois **lois anti-discrimination**, y compris la loi genre a été approuvé par le Conseil des ministres en première lecture fin décembre 2022. Les modifications sont en grande partie les mêmes pour tous les critères protégés. Un changement spécifique au genre est la modernisation du terme « changement de sexe » qui sera remplacé par « transition médicale ou sociale ». Ce nouveau terme, proposé par la société civile, reflète mieux l'ampleur des expressions de la transidentité et s'éloigne de l'idée selon laquelle des interventions doivent être faites pour changer le sexe. Ce texte reconnaît également d'autres formes de discrimination comme la discrimination cumulée et la discrimination intersectionnelle.

Dans une optique intersectionnelle (ou de discrimination multiple), UNIA prend en compte la dimension de genre dans le cadre de ses **formations aux employeurs** en matière de discrimination. UNIA s'inspire notamment de la situation des femmes en milieu professionnel pour illustrer ses formations et propose une analyse genrée dans le cadre du monitoring socio-économique. Ces formations contribuent à une meilleure information des employeurs et à la prise en compte de la dimension de genre dans les recommandations des partenaires sociaux.

Le 15 juillet 2022, le Conseil des ministres a approuvé les mesures fédérales du **Plan d'action interfédéral de lutte contre le racisme**. Il contient 80 mesures de lutte contre le racisme dans différents domaines qui relèvent des compétences de 10 membres du gouvernement fédéral. Ce plan s'inscrit dans une approche intersectionnelle qui implique que le plan reconnaît qu'un individu peut être confronté à plusieurs formes de discriminations parce qu'il est aussi porteur de certaines

caractéristiques protégées autres que celles dites raciales (ex. conviction religieuse ou philosophique, sexe, âge, langue...).

2. La mise en œuvre de la « loi *gender mainstreaming* » par les administrations fédérales membres du GIC

L'article 6 de la loi gender mainstreaming du 12 janvier 2007 prévoit d'instituer un groupe interdépartemental de coordination (GIC) composé de personnes désignées au sein de la cellule stratégique de chaque ministre et au sein de tous les services publics fédéraux, la Défense et les services publics de programmation, ainsi que de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Cet article précise que les ministres peuvent y inviter un représentant par institution publique de sécurité sociale, établissement scientifique fédéral ou organisme d'intérêt public qui relève de leurs compétences.
En début de législature, en lien avec les engagements pris par les membres du gouvernement dans le cadre du Plan fédéral, quatre institutions fédérales ont intégré le GIC en plus des SPF, SPP et de la Défense : l'Institut Fédéral du Développement Durable, le Service Fédéral des Pensions, FEDASIL et BELIRIS.
Au total, 18 administrations fédérales ont rempli les fiches de rapportage transmises par l'Institut pour collecter les informations relatives à la mise en œuvre des différentes dispositions administratives prévues par la loi du 12 janvier 2007.

1. Les personnes coordinatrices du gender mainstreaming

Comme durant la précédente législature, des personnes coordinatrices gender mainstreaming ont été désignées dans tous les SPF et SPP et au sein du ministère de la Défense. Dans 12 des 18 administrations concernées (SPF Chancellerie, SPF Stratégie et Appui, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement, SPF Intérieur, SPF Finances, SPF Mobilité et Transport, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, SPF Sécurité sociale, SPF Santé publique, SPF Economie, SPP Politique scientifique et Beliris) les tâches relatives au gender mainstreaming sont reprises dans la description de fonction ou l'objectif à atteindre des personnes coordinatrices gender mainstreaming. Cela représente une légère augmentation par rapport à la législature précédente.
En outre, le poste de coordinateur gender mainstreaming a également été ajouté à la liste des fonctions obligatoires au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

2. Les contrats d'administration ou autres instruments de planification stratégique

L'intégration de la dimension de genre est mentionnée dans les contrats d'administration ou autres instruments de planification stratégique de 17 administrations. Outre la référence standard, plusieurs administrations font également référence à l'Objectif de Développement durable et le relient à l'égalité de genre et à l'intégration de la dimension de genre dans leurs actions. De cette manière, le gender mainstreaming devient un élément transversal des instruments de planification stratégique. Bien que l'intégration de la dimension genre dans les contrats ou outils de gestion prévue par la loi ne concerne pas la GRH ou le bien-être au travail, deux administrations ont mentionné l'intégration de la dimension genre dans leurs politiques de personnel.

3. Les statistiques et les indicateurs de genre (article 4 de la loi du 12 janvier 2007)

Sur base des informations transmises dans le cadre des fiches administratives et des fiches politiques (plusieurs engagements pris dans le cadre du plan concernent directement ou indirectement la production les statistiques ventilées par sexe), plusieurs départements progressent structurellement dans la production et/ou l'utilisation de statistiques genrées.
La prise en compte de la dimension de genre dans le cadre de la production statistique est mentionnée dans la note de politique générale 2023 du ministre de tutelle du SPF Sécurité sociale. Cet engagement est ainsi explicitement inclus dans le plan opérationnel de la DG Analyse et Monitoring. La coordinatrice gender mainstreaming est par ailleurs impliquée dans l'accès aux nouvelles données administratives, dans le développement d'indicateurs pertinents et dans les publications et analyses.
Concrètement, une attention particulière a notamment été accordée dans les publications suivantes:
- « Vade Mecum des données financières et statistiques de la protection sociale en Belgique ».
- « Analyse de l'évolution de la situation sociale et de la protection sociale en Belgique ».
- « Suivi de l'impact du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique ». Dans ce suivi, la dimension du genre se reflète dans les statistiques qui concernent par exemple les maladies professionnelles liées au COVID-19 et le chômage temporaire.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF Economie (et plus particulièrement Statbel) ou le SPP Intégration sociale ont maintenant pris l'habitude de largement ventiler par sexe les statistiques qu'ils produisent dans le cadre de leurs domaines de compétences. Le SPF Mobilité et Transport s'est pour sa part engagé à produire des statistiques genrées dans le cadre des enquêtes thématiques ou générales et des études en matière de mobilité des Belges et des travailleurs. Par défaut, toutes les statistiques produites par le Service Fédéral des Pensions sont ventilées par sexe et un volet « Genre et Pension » est en développement sur PensionStat.be dans le cadre d'une initiative du SFP, de Sigedis, de l'INASTI et du Bureau fédéral du Plan (avec le soutien académique de la KULeuven).
Dans le cadre du Plan d'Action National de Lutte contre les Violences basées sur le genre 2021-2025, Fedasil a également exploré les possibilités de rapporter les incidents liés au genre dans les centres d'accueil et collecte maintenant des données genrées relatives aux agressions sexuelles et aux agressions physiques et dans sa publication « PROFIL », Fedasil analyse la composition démographique des demandeurs dans le réseau d'accueil sous l'angle du genre.
On peut également mentionner le SPF Chancellerie qui produit a priori peu de statistiques mais qui fournit désormais des statistiques genrées relatives à la composition des cellules stratégiques du gouvernement fédéral.

Le SPF Intérieur, le SPF Finances et le SPF Santé publique et la Défense indiquent produire des statistiques ventilées par sexe dans leur domaine de compétence, sans donner de précisions, à l'exception du fait que l'Office des Etrangers participe au groupe de travail interministériel au sein du GIC PAN Violence liée au genre sur l'amélioration des chiffres liés à la violence sexiste.
Le gender mainstreaming concerne le contenu des politiques publiques. Dans ce cadre, le SPF BOSA qui est en charge de la Fonction publique fédérale produit des statistiques ventilées par sexe relatives au personnel de la fonction publique. C'est également le cas du SPF Affaires étrangères qui de par ses compétences produit peu de statistiques, mais également du SPF Justice qui mentionne la production de statistiques ventilées par sexe relatives à son personnel, mais rien en ce qui concerne ses missions.
Enfin, l'IFDD et Beliris indiquent ne pas produire directement de statistiques dans le cadre de leurs activités, tandis que le SPP Politique scientifique ne donne pas d'indication à ce sujet.

4. La réalisation du « test gender » (thème 3 de l'AIR – article 3, 2° de la loi du 12 janvier 2007)

Pour rappel, le 'test gender' est intégré dans un outil d'évaluation *ex ante* plus large appelé analyse d'impact de la réglementation (AIR).
Dix administrations fédérales impliquées dans l'établissement des projets de réglementation qui doivent faire l'objet d'une analyse d'impact de la réglementation, déclarent réaliser le test gender lorsqu'elles sont sollicitées pour le faire (SPF Chancellerie, SPF Stratégie et Appui (BOSA), SPF Intérieur, SPF Finances, SPF Mobilité et Transport, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, SPF Sécurité sociale, SPF Santé publique, SPF Justice, SPF Economie). Cinq administrations (SPP Politique scientifique, Institut Fédéral pour le Développement Durable, Service fédéral pensions, Fedasil et Beliris) indiquent ne pas être directement concernées par l'établissement de projets de réglementation soumis au Conseil des ministres et donc ne pas réaliser de 'test gender'.
Le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement et la Défense ne sont pas non plus directement concernés par la réalisation de l'AIR, mais ont établi des instruments spécifiques basés sur la logique du 'test gender' pour des mesures et des actions menées dans le cadre de leurs compétences, ce qui est une bonne chose.
Enfin, le SPP Intégration sociale n'a pas donné d'indication concernant la réalisation du 'test gender'.

Globalement, à de rares exceptions près, les auteurs de réglementation chargés de réaliser l'AIR sont peu familiers des évaluations d'impact ex ante. L'AIR n'est pas un instrument bien intégré au processus de décision politique et les administrations n'ont en général pas de procédures de travail claires concernant la réalisation de cette analyse d'impact. L'AIR est souvent rempli de manière superficielle en fin de processus de décision et est souvent considéré comme une simple contrainte formelle.
En ce qui concerne le thème 3 de l'AIR, on constate un manque d'utilisation de statistiques sexuées et que la logique des questions posées est rarement respectée.
Depuis quelques mois, des réunions politiques et administratives ont lieu au sujet de l'AIR, mais également au sujet de l'établissement d'un agenda réglementaire et du développement d'une culture d'évaluation d'impact des politiques au niveau fédéral. L'objectif est de relancer l'AIR en tant qu'instrument d'évaluation d'impact ex ante des projets de réglementation et de l'inscrire dans un environnement fédéral plus favorable à l'évaluation d'impact des politiques au sens large.

5. La mise en œuvre du gender budgeting

Quatorze administrations prévoient un soutien pour la mise en œuvre du gender budgeting (SPF Chancellerie, SPF Stratégie et Appui, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement, SPF Intérieur, SPF Finances, SPF Mobilité et Transports, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, SPF Sécurité sociale, SPF Santé publique, SPF Économie, Défense, SPP Intégration sociale, Service fédéral des Pensions et SPP Politique scientifique). La plupart des départements répartissent les allocations budgétaires dans l'une des trois catégories lors de l'élaboration du budget, en tenant déjà compte des circulaires pertinentes.

D'autres bonnes pratiques incluent la sensibilisation par le biais d'actions de sensibilisation internes (SPF Stratégie et Appui, SPF Finances), ainsi que le suivi des résultats de l'évaluation par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) de l'application de la circulaire sur le gender budgeting (SPF Finances). Plusieurs administrations ont également suivi la formation « gender budgeting » de l'IEFH et ont aussi communiqué en interne sur la checklist et le manuel gender budgeting mis à disposition par l'IEFH. Les arrêtés de subvention du SPF Stratégie et Appui font référence à la loi gender mainstreaming du 12 janvier 2007.

Le SPF Justice n'analyse pas (encore) ses budgets sur le plan de la dimension de genre et l'Institut fédéral pour le Développement durable suit les directives de Fedcom en la matière. Fedasil n'effectue pas de gender budgeting et pour Beliris, cela ne relève pas de leur compétence.

6. L'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics

Quinze administrations ont intégré la dimension de genre dans les marchés publics (SPF Chancellerie, SPF Stratégie et Appui, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement, SPF Intérieur, SPF Finances, SPF Mobilité et Transports, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, SPF Sécurité sociale, SPF Santé publique, SPF Justice, SPF Économie, Défense, Fedasil, Beliris et SPP Politique scientifique). Plusieurs administrations ont également suivi la formation « genre et marchés publics » de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (SPF Intérieur, SPF Finances, SPF Sécurité sociale, SPF Économie, Fedasil). Ces moments de formation ont été promus en interne et ensuite répercutés dans les services concernés. La Défense a déjà ajouté la dimension du genre dans ses marchés publics sous la forme d'une condition d'exécution. Celle-ci a été incluse dans le cahier spécial des charges. L'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics s'est également faite en incluant une clause spécifique dans certains marchés publics (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale), et le service juridique du SPF Justice prévoit également de s'engager en 2023 à continuer d'attribuer une dimension de genre aux clauses spécifiques pour les marchés publics (adjudication, etc.) lorsque cela est possible. Des efforts ont également été déployés sur le plan de la sensibilisation interne, par exemple des services marchés publics ou « Budget et Contrôle de la gestion », à l'importance de la problématique du genre dans l'attribution des marchés publics ainsi qu'aux outils et manuels sur la dimension de genre dans les marchés publics mis à disposition par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (SPF Économie, SPF Affaires étrangères, SPF Finances).

L'Institut fédéral pour le Développement durable (IFDD) ne conclut que des marchés de services et utilise les *templates* proposés par Bosa (qui n'intègrent pas la dimension de genre) pour élaborer les cahiers des charges. Néanmoins, après avoir suivi la formation « genre et marchés publics » proposée par l'IEFH, ils prévoient d'élaborer leurs propres *templates* et d'intégrer des aspects de genre dans les cahiers des charges. De plus, le groupe de travail « Marchés publics durables » de la Commission interdépartementale pour le Développement durable, coordonné par l'IFDD, assure le suivi de la thématique du genre. Le site web géré par l'IFDD, Guide des Achats durables (https://www.gidsvoorduurzameaankopen.be/fr), fait également explicitement référence au manuel relatif à l'intégration de la dimension de genre publié par l'IEFH et à l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des marchés publics.

Le SPP Intégration sociale n'a pas intégré la dimension de genre dans ses marchés publics: pour les allocations de base de catégorie 3, ils se sont engagés à intégrer la dimension de genre si les études réalisées portent sur une problématique qui diffère selon le sexe. Pour les marchés publics en général, il n'y avait pas de mention explicite. Actuellement, la dimension de genre n'est pas systématiquement intégrée dans les marchés publics lancés par le Service fédéral des Pensions. Dans certains marchés publics spécifiques (comme, par exemple, pour le nettoyage), le Service des Pensions inclut toutefois une clause anti-discrimination plus générale.

7. L'intégration de la dimension de genre dans les subsides

Neuf administrations ont intégré la dimension de genre dans les subsides (SPF Chancellerie, SPF Intérieur, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement, SPF Stratégie et Appui, SPF Mobilité et Transports, SPF Sécurité sociale, SPF Santé publique, SPF Économie, Fedasil). Par exemple, les articles budgétaires, les arrêtés de subvention ainsi que les dossiers d'octroi d'une subvention intègrent la dimension genre en faisant référence à la loi gender mainstreaming du 12 janvier 2007.

Les autres bonnes pratiques comprennent l'inclusion d'objectifs et de *KPI* dans le domaine du genre dans le plan opérationnel de la Direction générale Communication externe (SPF Chancellerie), ainsi que l'utilisation de statistiques de genre, par exemple en fournissant une ventilation par sexe du nombre de bénéficiaires dans le rapport annuel 2022 du service social (SPF Stratégie et Appui). Les services internes, par exemple le Service d'encadrement Budget et Contrôle de gestion, ont également été informés des outils et des manuels sur la dimension de genre dans les subsides mis à disposition par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (SPF Économie). L'obligation de prendre en compte l'égalité des femmes et des hommes dans les propositions de projets et d'intégrer la dimension de genre au début de chaque cycle de projet a été introduite, à partir de 2022, chez Fedasil.

Dans le cadre du gender budgeting, le SPP Intégration sociale a attribué la catégorie 3 pour chaque allocation de base qui concernait des subsides, avec le message qu'il faut tenir compte de l'obligation légale de prendre en compte la dimension de genre. Mais cette mise en œuvre n'a pas eu lieu de manière structurelle ; par exemple, l'inclusion du genre comme critère d'évaluation dans les appels à projets dépendait principalement de la personne responsable. Le SPF Sécurité sociale a intégré la dimension de genre si cela était pertinent. La majorité des subsides accordés par le SPF Économie concernaient des contributions internationales et des subsides réglementés. Pour la plupart de ces subsides, il n'était pas opportun d'intégrer une dimension de genre. Pour le SPF Finances, le Service fédéral des Pensions et la Défense, l'intégration de la dimension de genre dans les subsides n'était pas pertinente ou pas d'application, et le SPF Justice n'a pas intégré activement la dimension de genre. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale n'a pas non plus pris d'actions ou de mesures spécifiques par rapport aux subsides. En 2022, l'Institut fédéral pour le Développement durable a accordé des subsides à dix organisations, mais la dimension de genre n'a pas été considérée comme pertinente dans la procédure d'attribution. Pour Beliris, l'intégration de la dimension de genre dans les subsides ne relève pas de leur compétence, mais elle sera en fin de compte intégrée dans les protocoles d'accord conclus par les bénéficiaires de subsides. Le SPP Politique scientifique prévoit le passage en revue des subsides facultatifs récurrents et l'envoi d'une note générale au premier trimestre 2023.

8. Les structure de coordination gender mainstreaming

Douze administrations disposent d'une structure de coordination interne qui réunit des représentant-e-s de différents services de l'organisation, afin de promouvoir la mise en œuvre de la « loi gender mainstreaming ». Dans de nombreux cas, cette structure de coordination est considérée comme plus large que le genre uniquement et on parle souvent de genre et diversité.
Le SPF Finances, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF Sécurité sociale et le Ministère de la Défense ont une structure de coordination transversale, où le genre fait partie d'une approche d'inclusion plus large. La structure de coordination du SPF Intérieur collabore également avec des partenaires tels que le Commissariat général aux réfugiés et apatrides, Fedasil et le Conseil du

contentieux des étrangers. Au SPF Finances, la structure de coordination est un partenaire important pour suggérer des changements législatifs visant à mieux intégrer la dimension de genre.
L'Institut fédéral du Développement durable indique qu'il ne dispose pas d'une structure de coordination, car il s'agit d'une organisation trop petite pour mettre en place une telle structure.

9. Les plans d'action gender mainstreaming

Neuf administrations disposent d'un plan d'action gender mainstreaming qui présente les actions que l'administration entreprendra pour intégrer la dimension de genre dans ses activités. Par exemple, dans le cadre de son plan d'action, le SPF Intérieur a travaillé sur des directives visant à intégrer systématiquement la dimension de genre dans sa méthodologie en matière de projets et dans sa prise de décision. Le Comité de direction du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement a approuvé son plan d'action d'intégration de la dimension de genre, en concertation avec les cellules stratégiques de ses ministres de tutelle. Ce plan d'action s'étend de 2021 à 2024 et est structuré selon les instruments définis par la loi gender mainstreaming.

10. Les actions de sensibilisation/formation au gender mainstreaming

Enfin, des actions de sensibilisation au gender mainstreaming ont été organisées dans quatorze administrations. Outre les formations gender mainstreaming développées et financées par l'Institut, des séances d'information ont été organisées pour les responsables de service, des stands d'information ont été tenus, des actions de sensibilisation ont eu lieu à l'heure du lunch, des informations sur le genre (et le gender mainstreaming) ont été diffusées par le biais de bulletins d'information et des informations ont été publiées sur l'intranet des différents services publics.
En outre, le gender mainstreaming fait également partie de la formation de base du personnel militaire au Ministère de la Défense. Fedasil a créé sa propre brochure avec ses engagements basés sur le genre pour la période 2020-2025. D'autres moments de sensibilisation ont eu lieu pendant le petit-déjeuner (Beliris), ou pendant le déjeuner (SPF Sécurité sociale).

3. Les difficultés rencontrées dans le cadre de la mise en œuvre du gender mainstreaming et les propositions pour y faire face

Synthèse des difficultés politiques

Conformément à ce que prévoit l'article 5 de la loi du 12 janvier 2007, le rapport intermédiaire que le gouvernement transmet aux chambres fédérales porte sur le suivi des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques fixés par le gouvernement en décrivant les éventuelles difficultés rencontrées et les propositions envisagées pour remédier à ces obstacles.
Les fiches établies par l'Institut dans le cadre de ce rapportage contenaient donc une question relative aux éventuelles difficultés rencontrées et aux propositions envisagées pour remédier à ces obstacles pour chacun des 188 engagements pris. 34 réponses ont été apportées à cette question (18,3% des engagements), ce qui ne signifie évidemment pas qu'aucune difficulté n'est rencontrée dans le cadre des autres engagements.

Les difficultés exprimées sont de natures très diverses. Elles concernent majoritairement la mise en œuvre des politiques elles-mêmes, plus que l'intégration de la dimension de genre dans les politiques (ex : délai parfois très long pour la concertation sociale, difficulté politique à faire adopter

une réforme structurelle, contexte socio-économique difficile, manque de moyens humains ou financiers pour mener la politique, …). Au niveau international, on note que les difficultés exprimées dans le cadre de plusieurs compétences, concernent les positions conservatrices hostiles au concept même de genre.
En ce qui concerne les difficultés plus directement liées à la mise en œuvre du gender mainstreaming, on peut noter la mention du fait que l'intégration de la dimension de genre ne s'applique parfois pas à tous les aspects, notamment techniques, de certaines politiques. Si spontanément on aurait tendance à penser que certaines matières se prêtent moins que d'autres à l'exercice du gender mainstreaming, il est important de rester vigilant et de ne pas trop vite évacuer certains dossiers sous prétexte qu'ils seraient trop techniques. L'intégration de la dimension genre dans les politiques reste une démarche qui ne va pas de soi et qui nécessite d'aller chercher l'expertise là où elle se trouve.
Une remarque générale a cependant été exprimée concernant le fait que : « *de nombreuses initiatives politiques fonctionnent sur une base non genrée, et la conviction est qu'une politique doit de toute façon être adaptée à différents groupes sociaux, et pas seulement aux hommes/femmes*. »
Même si l'Institut constate que des progrès significatifs ont été faits dans la compréhension de l'approche d'intégration de la dimension de genre par les acteurs concernés, il apparaît nécessaire de rappeler que l'objectif du gender mainstreaming consiste à identifier les éventuelles différences de situation entre hommes et femmes et à essayer de les réduire dans le cadre des projets politiques menés si ces différences limitent l'accès des femmes ou des hommes aux ressources. Tout en rappelant que les femmes continuent à être touchées de manière significative par les inégalités dans différents domaines, il sera nécessaire à l'avenir de mieux prendre en compte la diversité des publics et des vulnérabilités dans une perspective intersectionnelle.
Même si d'importants progrès ont eu lieu concernant la production de statistiques genrées, des difficultés ont encore été exprimées concernant leur manque de disponibilité pour identifier les différences de situations entre hommes et femmes dans certains domaines, et donc la nécessité de renforcer leur production.
Enfin, des difficultés liées aux moyens nécessaires (mention du gender mainstreaming dans les plans de gestion, soutien des groupes ad hoc mis en place) à la mise en œuvre du gender mainstreaming ont également été mentionnés comme des obstacles à la mise en œuvre de certains engagements politiques pris dans le cadre du plan.

Comme il a pris l'habitude de le faire depuis l'adoption du plan, l'Institut continuera à donner le plus de feedback possible aux membres politiques et administratifs concernant la mise en œuvre des engagements politiques du plan. Il rappelle la nécessité que les membres politiques et administratifs disposent des moyens nécessaires à la bonne exécution de leurs tâches, et les remercie pour leur engagement en faveur du gender mainstreaming, et l'important travail de rapportage réalisé.

Synthèse des difficultés rencontrées par les administrations

Sept des 18 administrations fédérales membres du GIC n'ont pas exprimé de difficultés liées à la mise en œuvre du gender mainstreaming.

Les difficultés exprimées par les onze autres administrations concernent :
- L'importance d'une inscription structurelle du gender mainstreaming dans le fonctionnement interne, via les instruments d'orientation stratégique et le soutien hiérarchique.
- La charge de travail et le manque de temps ou de moyens humains liés à la mise en œuvre du gender mainstreaming.

- Des difficultés liées à l'organisation interne nécessaire à la mise en œuvre du gender mainstreaming (procédures claires, coordination entre services, avec la ou les autorités politiques de tutelle, …).
- La difficulté à faire comprendre le gender mainstreaming et à le distinguer de la politique des ressources humaines, de diversité, ou des actions spécifiques.
- La nécessité de formations afin d'opérationnaliser l'approche.
- La nécessité de se focaliser sur l'intégration de la dimension de genre dans des politiques où cette dimension est relativement évidente.
- La multiplicité des plans diversité et la complexité des différents mécanismes de *reporting*.
- Le contexte politique particulier compliqué.

Propositions pour faire face aux difficultés rencontrées

L'Institut évolue dans un environnement politique et institutionnel donné sur lequel il n'a pas ou peu de prise et auquel il doit s'adapter au mieux pour mettre en œuvre la mission de soutien et d'encadrement du gender mainstreaming que lui a confié la loi.
Le paysage institutionnel fédéral se caractérise notamment par une structure en piliers, dans laquelle les différents membres du gouvernement travaillent essentiellement avec les administrations dont ils ont la tutelle. Cette situation n'est pas la plus favorable à la mise en place d'une approche transversale comme le gender mainstreaming. Même si des progrès significatifs ont eu lieu ces dernières années, l'attention accordée à cette approche varie en effet encore considérablement d'un département à l'autre.
Sous l'impulsion de la Secrétaire d'Etat à l'égalité des genres, des formations au gender mainstreaming ont été organisées au sein de l'ensemble des cellules stratégiques depuis le début de la législature. Vu le changement des acteurs politiques au début de chaque législature et leur rôle central dans la mise en œuvre des politiques gouvernementales, ces formations sont indispensables. Des formations avaient déjà été organisées au sein de nombreuses administrations fédérales les années précédentes. Ces formations sont très utiles pour sensibiliser les départements aux inégalités de genres qui peuvent exister dans le cadre de leurs compétences et pour diffuser le gender mainstreaming en tant que méthode permettant de les prendre en compte pour les réduire. Elles ne sont cependant pas suffisantes pour ancrer le gender mainstreaming dans les pratiques et les habitudes de travail.

Dans ce contexte, comme il a pris l'habitude de le faire depuis plusieurs années, l'Institut privilégie les contacts directs avec les différents acteurs directement impliqués dans la mise en œuvre des politiques fédérales.
Compte tenu de l'expérience accumulée au cours des trois plans fédéraux adoptés depuis 2012, l'Institut considère que ces contacts directs avec les cellules stratégiques et les administrations concernant la réalisation des engagements pris dans le cadre des plans fédéraux relatifs au gender mainstreaming sont la meilleure manière de progresser dans la mise en œuvre du gender mainstreaming. Travailler sur des cas concrets permet en effet de former, de sensibiliser et de créer une expérience de mise en œuvre du gender mainstreaming.

Même s'il les souhaite les plus réguliers et les plus consistants possibles, ces contacts ne sont possibles que si les acteurs politiques et administratifs en sont preneurs, ou mieux encore demandeurs. Pour les encourager, l'Institut continuera à donner le plus de feedback possible aux membres politiques et administratifs concernant la mise en œuvre des engagements politiques du plan, via les commentaires des fiches qui lui sont régulièrement transmises dans le cadre des

rapports au Conseil des ministres et au Parlement. L'Institut rappelle également l'importance du soutien politique à l'égalité de genres et au gender mainstreaming en particulier. Dans ce cadre, il est nécessaire que les membres politiques et administratifs disposent du temps et du soutien hiérarchique nécessaires à la bonne exécution de leurs tâches. Idéalement, ce soutien devrait se traduire par la mise en place de structures de coordinations internes aux différents départements, composées de personnes appartenant aux différents services impliqués dans l'adoption et la mise en œuvre des politiques publiques et dotées de missions claires liées à la mise en œuvre de la loi du gender mainstreaming du 12 janvier 2007. Ces structures de coordination devraient être en contact régulier avec les cellules stratégiques dans le cadre de la mise en œuvre des engagements du Plan fédéral Gender mainstreaming.

Ces contacts nécessitent également des moyens humains et du temps. Alors que les moyens humains de l'Institut pour soutenir et encadrer la mise en œuvre du gender mainstreaming sont longtemps restés limités (trois, puis deux personnes à temps partiel sur le thème), le soutien politique de la Secrétaire d'Etat à l'égalité des genres et les moyens budgétaires qu'elle a pu obtenir ont permis l'engagement de nouvelles personnes à l'Institut, dont deux au sein de la cellule gender mainstreaming. Trois personnes consacrent désormais la plupart de leur temps de travail au soutien et à l'encadrement du gender mainstreaming au niveau fédéral.
Une des difficultés relatives à la mise en œuvre du gender mainstreaming tient au fait qu'il nécessite d'avoir des connaissances dans des domaines très variés. Les différentes compétences fédérales ont donc été réparties entre ces trois personnes pour renforcer leurs connaissances dans une série de domaines. La réorganisation en cours de l'Institut devra permettre à l'avenir de renforcer encore les moyens humains au service de la mise en œuvre du gender mainstreaming.

Il est enfin prévu que l'Institut développe des contacts plus étroits avec le SPF BOSA qui a également un rôle de soutien transversal aux acteurs fédéraux pour améliorer l'accès aux statistiques ventilées par genre produites au niveau fédéral. Même si elles ne constituent évidemment pas le seul moyen d'appréhender les réalités sur lesquelles les autorités politiques souhaitent agir, les statistiques et les indicateurs de genre sont des instruments indispensables à la mise en œuvre du gender mainstreaming.

4. Les nouveaux engagements

Les fiches de rapportages diffusées par l'Institut permettaient aux membres du gouvernement de mentionner d'éventuels nouveaux engagements dans le cadre du Plan fédéral Gender mainstreaming. Etant donné le nombre très élevé d'engagements pris en début de législature, seules six réponses ont été données à cette question.

La Secrétaire d'Etat à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité a mentionné le ***Plan Fédéral pour une Belgique LGBTQI+friendly*** adopté le 13 mai 2022 par le Conseil des Ministres**.** Il contient 133 mesures portées par 10 ministres pour soutenir, protéger et valoriser les publics LGBTQI+ Les domaines d'actions de ce plan sont : la Santé, le Travail, la Justice, les Affaires intérieures, les Affaires étrangères, la Coopération au développement, la Fonction publique, Asile et migration, Égalité des chances, la Mobilité. Le Plan adopte une approche intersectionnelle, en prêtant attention à la diversité au sein de la communauté LGBTQI+, notamment le genre, la prétendue race, la religion, l'état de santé, l'âge, etc. Le Plan s'engage à soutenir les personnes les plus vulnérables de la communauté, qui peuvent aussi souvent être victimes de différents types de

discrimination. Ce plan définit comme suit les personnes les plus vulnérables au sein du groupe cible LGBTQI+ : Les LGBTQI+ sans-abri, les personnes LGBTQI+ vivant avec le VIH/SIDA, les migrants/demandeurs d'asile / réfugiés LGBTQI+, les travailleurs du sexe LGBTQI+, croisement du genre (spécifiquement vers les femmes/filles LBT), croisement du handicap, croisement de la religion ou de l'origine, croisement de l'âge (spécifiquement vers les jeunes/vieux).

Les autres réponses reçues constituent plutôt des engagements à poursuivre le travail entamé. C'est notamment le cas de la Ministre de la Défense qui souhaite une "*intégration de la dimension de genre dans une politique plus large d'inclusion*". Le Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée et de la Régie des bâtiments souligne que : "*Tout ce qui peut être fait doit être fait. L'enjeu est majeur pour les droits fondamentaux, pour l'équilibre de notre société, et de notre économie*".
La Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration indique que dans le cadre de la réforme de la législation relative au regroupement familial, le CGRA n'accorde plus le statut de protection aux parents de mineurs reconnus réfugiés pour des raisons liées aux mutilations génitales familial depuis 2019 ; et qu'un avant-projet de loi est donc actuellement prêt pour remédier à cette situation en prévoyant un droit de séjour pour ces parents. Elle ajoute qu'une page interne Sharepoint et intranet sur tous les engagements et goulots d'étranglement liés au genre est par ailleurs en cours de développement au niveau du SPF Intérieur et qu'une consultation est prévue avec l'Institut afin d'approfondir la réflexion sur la dimension de genre chez les victimes de violences liées au genre en séjour irrégulier.

Le Ministre de la Santé publique a de son côté demandé à ce que son troisième engagement relatif à l'élaboration d'un plan d'action interfédéral pour lutter contre la COVID-19 qui n'est plus d'actualité soit supprimé du plan.
L'engagement du Ministre de l'Economie relatif à l'instauration de conditions contractuelles légales minimales pour les assurances les plus importantes a également été signalé comme étant abandonné.

III. RAPPORT DE LA SECRETAIRE D'ETAT EN CHARGE DE L'EGALITE DES CHANCES SUR LA POLITIQUE MENEE CONFORMEMENT AUX OBJECTIFS DE LA QUATRIEME CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES TENUE A PEKIN EN SEPTEMBRE 1995

1. Introduction

Le présent rapport présente les actions menées depuis le début de la législature (octobre 2020-décembre 2022), conformément aux domaines et objectifs stratégiques de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de Beijing.

2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Beijing

Objectif A. Femmes et pauvreté

Note relative au thème « genre et précarité énergétique »

Vu le contexte de forte tension concernant les prix de l'énergie, la secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres a sollicité l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes au mois de septembre 2022 pour qu'il rédige une note relative au thème « genre et précarité énergétique ». Cette note mettait notamment en évidence le fait que les femmes étaient surreprésentées parmi plusieurs publics vulnérables comme les bénéficiaires du revenu d'intégration sociale, les locataires de logements sociaux, les personnes âgées célibataires ou les chefs de familles monoparentales. La note soulignait la nécessité de disposer de plus de chiffres ventilés par sexe, afin de mieux évaluer l'impact genré de la crise énergétique et de mieux intégrer la dimension de genre dans les mesures de soutien prises par le gouvernement. Plus globalement, la note soulignait aussi la nécessité de s'attaquer aux inégalités structurelles de revenus qui existent entre hommes et femmes.

Etude de faisabilité concernant la création d'un fonds universel et automatique des créances alimentaires

Le plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre (PAN) 2021-2025 prévoit une série de mesures concernant le non-paiement de la pension alimentaire et les dettes contractées pendant la vie commune. Le PAN mentionne notamment la réalisation d'une étude concernant la manière d'accélérer l'intervention dans les situations de violences intrafamiliales, par exemple par la création d'un fonds universel et automatique qui prendrait en compte toutes les créances alimentaires des enfants et ex-partenaires victimes de violence (mesure 110). L'idée est d'automatiser le recours au Service des créances alimentaires (SECAL) et donc le payement des pensions alimentaires dans le but de protéger les victimes de violences intrafamiliales post-séparation. Une procédure de marché public visant la réalisation d'une étude de faisabilité d'un fonds universel et automatique des créances alimentaires a été lancée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

L'étude « femmes et patrimoine »

À la demande de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a organisé une recherche portant sur la transmission genrée du patrimoine en cas de cohabitation légale, mariage, divorce et décès en Belgique. Cette étude a pour objectif de faire la lumière sur la manière dont les mécanismes et dynamiques de circulation et d'accumulation du patrimoine dans le contexte familial (donations, divorce, mariage, héritage, etc.) contribuent à l'inégalité économique entre les hommes et les femmes dans notre pays. Elle vise également à fournir des recommandations politiques concrètes en vue de pallier les inégalités de genre en matière de transmission du patrimoine. Cette recherche s'appuiera sur un état des lieux concernant la manière dont les patrimoines se transmettent en Belgique, à partir des chiffres et de la littérature existants, sur une étude de droit comparé entre les situations belge, française et néerlandaise, ainsi que sur la collecte de données empiriques. Cette collecte de données sera mise en œuvre, d'une part, au moyen d'entretiens et de focus groups auprès d'une trentaine d'avocat·e·s, notaires et magistrat·es et, d'autre part, au moyen d'une enquête conduite par des étudiant·e·s de master en notariat effectuant leur stage dans des études notariales. L'étude est menée par un consortium académique composé de l'Université de Liège et de la Vrije Universiteit Brussel, avec la collaboration de l'Université Saint-Louis – Bruxelles.

L'appel à projets « Tant qu'il le faudra »

Au mois de mars 2022, la secrétaire d'État à l'Égalité des genres a lancé un appel à projets destiné à renforcer l'égalité de genre dans la société belge. Chaque projet pouvait être financé entre 25.000€ et 60.000€. 48 projets ont été sélectionnés. Ils se dérouleront entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023. L'Institut assure le suivi pratique de cet appel à projet. Plusieurs projets visant à lutter contre la pauvreté et la précarité sont financés dans le cadre de cet appel. On peut par exemple citer :

- Le projet de Vie Féminine relatif à l'autonomie financière des femmes qui vise l'établissement d'un processus participatif sur le thème de l'autonomie financière et du renforcement économique des femmes.
- Le projet de l'asbl Angela.D destiné à soutenir la création d'un lieu de cohabitation à prix abordable de mères en situation de monoparentalité en région Bruxelloise.
- Le projet de l'asbl l'ilot qui souhaite créer et mettre à disposition une formation aux enjeux croisés de grande précarité, sans-abrisme et genre, tout en questionnant le travail social sous l'angle du genre.
- Le projet de Molenbeek Vivre Ensemble – MOVE : « Je ne peux pas, j'ai TIC ! » qui offre des formations aux outils numériques à des femmes qui subissent la fracture numérique.

L'appel à projets « Du pain et des roses »

Dans le cadre du Plan de relance belge financé par l'Union Européenne et à l'initiative de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, l'appel à projets « Du pain et des roses » a été lancé au mois de novembre 2022. Son objectif est de promouvoir l'inclusion et le maintien durable sur le marché du travail des femmes en situation de vulnérabilité.

L'appel à projets soutiendra des projets qui contribuent :

- À l'orientation et la réorientation des femmes en situation de vulnérabilité vers un emploi durable.
- À la réduction des obstacles à l'emploi qui fragilisent la situation des femmes sous contrat de travail ou sous statut indépendant.

- Au développement d'une activité qui permette au public-cible d'accéder à un travail rémunéré durable ou de pérenniser et d'améliorer leur activité professionnelle.
- À agir sur les conditions de travail pour garantir un travail de qualité.

Le processus de sélection des projets est en cours. Le choix des projets financés est prévu pour le mois de février 2023.

Le quatrième Plan fédéral de lutte contre la pauvreté et le réseau des fonctionnaires fédéraux actifs dans le domaine de la pauvreté

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est membre du Réseau de fonctionnaires fédéraux actifs dans le domaine de la pauvreté. Ce réseau qui est coordonné par le SPP Intégration sociale et qui travaille sous l'impulsion de la ministre en charge de l'Intégration sociale et de la lutte contre la pauvreté est à l'origine du Plan fédéral de lutte contre la pauvreté, adopté par le gouvernement au cours de l'été 2022. Ce plan et son processus de monitoring intègrent structurellement la dimension de genre.

Objectif C. Femmes et santé

Suivi du Plan fédéral Gender mainstreaming

La secrétaire d'État a soutenu et accompagné le gouvernement fédéral dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007, notamment en coordonnant l'élaboration du Plan fédéral Gender mainstreaming 2021-2024. Dans le plan fédéral, le ministre s'est engagé à faire une analyse des obstacles existants dans l'accès à la contraception.

En 2020, les changements suivants ont permis à un plus grand groupe de femmes d'obtenir une contraception gratuite ou moins chère. La limite d'âge pour l'intervention supplémentaire est passée de 21 à 25 ans. En outre, les femmes qui ont droit à l'intervention majorée ont également droit à l'intervention supplémentaire, quel que soit leur âge. La contraception devient ainsi plus accessible aux personnes les plus vulnérables de la société. En 2020 également, la contraception d'urgence est devenue gratuite pour toutes les femmes, quel que soit leur âge.

Ces changements sont devenus encore plus inclusifs en 2022, avec la décision d'étendre la politique aux personnes transgenres également, afin que chaque personne disposant d'un utérus puisse bénéficier des mesures de remboursement en matière de contraception.

En 2021 et 2022, la secrétaire d'État a accordé des subsides à l'organisation polonaise *Abortion without borders*. Maintenant qu'il est très difficile de recourir à une interruption volontaire de grossesse en Pologne, cette organisation aide les femmes polonaises et ukrainiennes à se faire avorter dans d'autres pays européens, dont la Belgique.

Appel à projets : Tant qu'il le faudra

48 projets et organisations ont été sélectionnés dans le cadre de l'appel à projets « Tant qu'il le faudra » lancé en 2022. Parmi ces projets, deux visent à diffuser des informations relatives à la santé des femmes :

- *L'Endomètre en santé* du Centre de Planning Familial – InforFemmes Liège : ce projet a pour objectif, d'une part, de diffuser des informations sur l'endométriose auprès du grand public et, d'autre part, de proposer une prise en charge multidisciplinaire aux personnes atteintes d'endométriose.

- *Sensibilisation à la précarité menstruelle : briser les tabous liés aux règles auprès des jeunes* de l'asbl BruZelle. Ce projet vise à sensibiliser les jeunes âgé-e-s de 13 à 25 ans à propos des règles (et de la précarité menstruelle) afin de briser les tabous à ce sujet.

Objectif D. Violence à l'égard des femmes

Plan d'action fédéral de lutte contre les violences de genre et intrafamiliales à la suite de la 2ème vague COVID-19

L'engagement de la Belgique dans la lutte contre les violences basées sur le genre lui a fait prendre pleinement conscience de la nécessité d'apporter des réponses aux personnes subissant des violences de genre et intrafamiliales qui se sont accrues au cours de la crise de la COVID-19. A l'initiative de la secrétaire d'Etat, l'Etat fédéral a adopté le 20 novembre 2020 une série de mesures dans différents domaines à travers un plan d'action fédéral de lutte contre les violences de genre et intrafamiliales à la suite de la 2ème vague COVID-19.
La secrétaire d'Etat a notamment dégagé en janvier 2021 un montant d'un million d'euros pour soutenir de 27 structures d'accueil de femmes victimes de violence de genre et intrafamiliales après avoir identifié précisément les besoins et les services à soutenir en concertation avec les Communautés et les Régions.
La secrétaire d'Etat a également lancé une campagne de sensibilisation « *Act Against Violence* » entre le 15 novembre et le 31 décembre 2021. Cette campagne a eu pour objectif de réaliser une vaste communication publique au niveau national afin de prévenir les violences basées sur le genre et intrafamiliales, notamment en permettant une prise de conscience des phénomènes de violences, de sensibiliser la population pour que chacun et chacune relaye à ses proches (voisins, collègues, employeurs), exposés ou susceptibles d'être exposés à ces violences, les informations concernant les numéros d'appels existants et de permettre aux victimes d'être orientées vers les services spécialisés. Cette campagne a bénéficié d'un montant d'un million d'euros et s'est déclinée sous différentes formes : spots TV aux heures de grande audience, annonces dans le journal Métro, réseaux sociaux et affichage dans de multiples lieux publics (salles de sport, night shops, transports publics, HoReCa).
Les différentes mesures mises en place depuis mars 2020 pour contrôler la COVID-19 peuvent avoir eu un impact majeur sur le bien-être et la situation familiale des personnes. A la demande de la secrétaire d'État, l'Université de Gand a mené une étude concernant les relations, le stress et l'agressivité en période de COVID-19.

Manuels concernant les codes de signalement

La secrétaire d'Etat a aussi chargé l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'élaborer en collaboration avec l'Ordre des médecins et l'Université de Gand des manuels destinés aux prestataires de soins concernant les codes de signalement des violences conjugales, violences sexuelles et mutilations génitales féminines. Ces trois manuels, orientés sur la pratique, apportent un cadre plus large pour des codes de signalement des cas de violences conjugales, violences sexuelles et mutilations génitales féminines. Ils s'efforcent d'apporter une réponse aux questions que peuvent se poser les médecins lors des soins apportés aux victimes de violence et de les soutenir dans leurs tâches.

Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre 2021-2025

Complémentairement aux plans adoptés par les entités fédérées, les autorités belges se sont engagées à poursuivre une stratégie concertée de lutte contre toutes les formes de violences de genre et ont adopté le 26 novembre 2021 le Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre (PAN) 2021-2025 sous l'impulsion de la secrétaire d'Etat à l'Égalité des genres.
Ce plan ambitieux s'appuie sur la Convention d'Istanbul et sur les recommandations adressées par le Comité d'Experts du GREVIO à la Belgique fin 2020 concernant la mise en œuvre de cette Convention. En outre, à la demande de la secrétaire d'État, une consultation avec les actrices et acteurs de terrain s'est déroulée en mai 2021 dans le cadre de l'élaboration de ce plan, avec le soutien de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Plus de 40 participant.e.s de la société civile francophone et néerlandophone ont ainsi pris part à cette consultation, en présence de la secrétaire d'État. Cette consultation fut une opportunité d'identifier les points d'attention de la société civile et de les prendre en compte au sein du PAN 2021-2025.
Le PAN 2021-2025 engage l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions et s'articule autour de sept axes stratégiques qui se déclinent en 201 mesures clés permettant de répondre spécifiquement aux différents domaines de la lutte contre les violences basées sur le genre, dont en particulier les violences à l'égard des femmes fondées sur le genre. Il s'agit notamment de prendre le problème des féminicides à bras le corps, d'apporter une réponse judiciaire et policière rapide et appropriée, d'appliquer de manière effective la loi sur l'éloignement du domicile du partenaire violent, de mieux prendre en compte les violences dans la législation et les décisions en matière de droit de garde et de visite, de faire connaître l'absence de fondement scientifique du syndrome d'aliénation parentale, de lutter contre le sexisme dans l'espace public, de lutter contre les violences sexuelles en ce compris celles en ligne, de former les professionnels en contact avec les victimes, de renforcer l'autonomie économiques des femmes victimes des violences, de prendre en compte des violences basées sur le genre dans la politique d'asile et de migration ainsi qu'au niveau international. Le PAN tient compte des discriminations intersectionnelles et s'adressent à l'intégralité des publics touchés par les violences dans leurs spécificités, notamment les femmes migrantes, LGBTQIA+, racisées, en situation de prostitution ou de handicap.
Le monitoring du PAN 2021-2025 est piloté par un groupe interdépartemental (GID) composé des représentant.e.s des cabinets ministériels, services publics, instances ou départements fédéraux, communautaires et régionaux concernés. Ce GID est présidé par la cellule stratégique de la secrétaire d'Etat, avec le soutien de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Il s'est réuni pour la première fois en février 2022.
Certaines mesures du PAN 2021-2025 bénéficient d'un financement ad hoc, sous l'impulsion de la secrétaire d'Etat : un montant supplémentaire structurel de 2.500.000 euros a été mis à la disposition de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes annuellement. Ce montant est intégré à sa dotation depuis 2022. Cette dotation supplémentaire est entre autres consacrée à la réalisation de mesures fédérales en matière de recherche scientifique, de formations, de sensibilisation, de projets pilotes, etc. Elle contribue également au renforcement de la société civile dans le cadre de la mise en œuvre du plan.
Afin d'impliquer de manière structurelle la société civile dans le cadre de la mise en œuvre, du monitoring et de l'évaluation de la politique en matière de violences basées sur le genre, la secrétaire d'Etat a mis en place une plateforme nationale de la société civile. Consécutivement au lancement d'un appel à candidatures en mai 2022, un jury composé de membres du GID a sélectionné 16 associations comme membres de cette plateforme en juin

2022. La plateforme nationale a à présent pour but d'assurer le suivi indépendant du PAN 2021-2025, de rendre des avis lors des évaluations intermédiaire et finale, de remettre des avis au GID sur demande ou de sa propre initiative dans le cadre de la mise en œuvre du PAN. Un montant annuel de maximum 210.000 euros est consacré au financement de cette plateforme nationale.

Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

En septembre 2020, le Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (GREVIO), à savoir, l'instance chargée au sein du Conseil de l'Europe de veiller à la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul par les Etats parties, a exhorté la Belgique à adopter un cadre conceptuel de référence partagé par l'ensemble des pouvoirs publics. Ce cadre conceptuel s'appuie sur les principes de la Convention d'Istanbul et reconnait le lien systémique entre la violence à l'encontre des femmes et une organisation historique de la société fondée sur la domination et la discrimination des femmes par les hommes, qui défavorise encore aujourd'hui encore de manière disproportionnée les femmes. En décembre 2020, cette recommandation fut également retenue par le Comité des Parties (COPA) à la Convention d'Istanbul parmi les onze recommandations prioritaires adressées à la Belgique. C'est pourquoi, la secrétaire d'Etat a précisément souhaité inscrire l'adoption d'un cadre conceptuel de référence sur les violences basées sur le genre comme premier axe du PAN 2021-2025.

La secrétaire d'Etat a notamment chargé l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'élaborer un manuel pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul en Belgique. Ce projet est en cours depuis octobre 2022 en collaboration avec l'Université Saint-Louis-Bruxelles. Le but du manuel sera notamment de favoriser l'appropriation de la Convention d'Istanbul par les acteurs institutionnels et de terrain en renforçant la visibilité de la Convention d'Istanbul et en facilitant la connaissance de cette Convention auprès d'eux et de constituer un outil de référence tant pour les acteurs institutionnels que pour les acteurs de terrain en contact quotidien avec des victimes, des auteurs ou des témoins de violences basées sur le genre. En outre, la secrétaire d'Etat a également chargé l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'élaborer un socle de formation sur les violences basées sur le genre destiné aux professionnel.le.s susceptibles de rentrer en contact avec des victimes ou des auteur.e.s de violences basées sur le genre. Ce projet est aussi en cours depuis octobre 2022 en collaboration avec l'UCLL et l'ULiège. Ce socle de formation aura pour finalité essentielle de promouvoir une approche et un langage communs en matière de violences basées sur le genre et permettre à ses futurs bénéficiaires d'acquérir un cadre théorique commun, de détecter les violences basées, de prévenir la victimisation secondaire, de connaître les besoins et les droits des victimes, d'orienter les victimes ou auteur.e.s, de bénéficier de clés pour travailler en coopération avec d'autres professionnel.le.s, etc.

Lutte contre les violences sexuelles

En 2017, le gouvernement fédéral a lancé un projet pilote de Centres de Prise en charge des Violences Sexuelles (CPVS) à Bruxelles, Gand et Liège. Un CPVS est un partenariat multidisciplinaire unique entre un hôpital, la police et le parquet. Dans un CPVS, les victimes de violences sexuelles (en phase aiguë) peuvent recevoir gratuitement toute l'assistance nécessaire, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en un seul endroit. Le personnel, composé d'infirmier.e.s légistes et de psychologues, est spécifiquement formé pour fournir une prise en charge holistique, à savoir médicale, médico-légale et psychologique, aux victimes de

violences sexuelles. Si une victime souhaite déposer une plainte, un.e inspecteur.rice des mœurs, spécifiquement formé, se rend sur place pour mener une audition filmée. L'aide proposée consiste donc essentiellement en soins médicaux, en examens médico-légaux, en soutien psychologiques, la possibilité de déposer plainte et un suivi social pour les victimes.
Étant donné l'évaluation positive du projet et les besoins existants, le gouvernement fédéral a décidé en mai 2020 d'étendre ce projet à l'ensemble du territoire pour, à terme, arriver à 10 CPVS en Belgique. Ainsi, 4 nouveaux CPVS ont ouvert à Charleroi et Anvers en novembre 2021, à Roeselare en mars 2022 et à Leuven en juin 2022. La Secrétaire d'Etat à l'égalité des genres a obtenu des moyens supplémentaires lors du conclave budgétaire 2022 et de l'ajustement budgétaire 2023. En 2023, 3 nouveaux CPVS doivent ainsi ouvrir à Arlon, Genk et Namur. L'objectif est de permettre à chaque victime de violences sexuelles de trouver un centre à maximum 1h de chez elle.
L'organisation des formations de base du personnel hospitalier des CPVS (infirmier.e.s légistes, psychologues, coordinateur.rices de structure CPVS, médecins, responsables médicaux et personnel administratif) est prise en charge par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes afin d'assurer une certaine uniformité au niveau national. En outre, un système de coaching est développé spécialement pour le lancement des nouveaux CPVS. Des formations ont également été organisées pour les inspectrices et inspecteurs des mœurs des zones de police impliquées dans le projet. Enfin, la collaboration avec l'Institut de formation judiciaire (IFJ) s'est poursuivie, avec pour but de former les magistrat-e-s aux violences sexuelles et au fonctionnement des CPVS.
Depuis 2021, le financement des CPVS est également repris au sein de la loi relative au Fonds blouses blanches. Les moyens consacrés aux victimes de violences sexuelles sont passés de 8.500.000 d'euros en 2020 à 17.800.00 d'euros en 2023.
Un important travail de fond concernant le modèle de prise en charge des victimes mineures au sein des CPVS a été réalisé sous la coordination de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Un nouveau plan d'action pour les victimes mineures au sein des CPVS existe désormais. Ce plan d'action respecte pleinement la législation en la matière, accorde une attention accrue aux spécificités des victimes mineures et plus précisément à la nécessité de leur offrir une protection, et met en place une collaboration unique avec les services d'aide existants.
Un processus de validation juridique du modèle CPVS est également en cours. L'objectif est à terme de proposer une nouvelle législation qui encadrera les CPVS.
Enfin, à la demande de la secrétaire d'Etat, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a commencé à élaborer une grande campagne de communication nationale visant à mieux faire connaître les CPVS en 2023 et 2024. L'opération consentement a également pour objectif de faire connaître les CPVS en milieu festif, en festival et sur les campus universitaires, des hautes écoles et des écoles supérieures des arts. Elle a commencé fin 2022.

La secrétaire d'Etat a œuvré aux côtés du ministre de la Justice afin d'aboutir à l'adoption de la loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel. Pour mieux s'attaquer aux infractions sexuelles, le droit pénal sexuel est ainsi réformé depuis le 1er juin 2022. La nécessité du consentement obtient une place centrale, les infractions sexuelles se voient attribuer de nouvelles définitions et les peines sont alourdies dans certains cas. Le retrait du préservatif sans consentement durant l'acte sexuel est par exemple désormais pénalisé. L'administration volontaire de substances inhibitrices dans le but de profiter de la vulnérabilité de quelqu'un devient un élément aggravant.

Internet peut être un outil d'émancipation et permettre aux femmes de se regrouper, de s'exprimer, de participer à des activités et de sortir de l'ombre. Malheureusement, il peut aussi constituer un moyen d'accroître la violence envers les femmes. La violence sexuelle en ligne connaît de nombreuses manifestations, chacune ayant ses propres effets destructeurs, allant du discours de haine ou de l'incitation à la haine, à la haine, au cyber-harcèlement et à la diffusion non consentie d'images intimes.
En octobre 2022, la secrétaire d'Etat a chargé l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'élaborer un portail sur les violences sexuelles en ligne visant à rassembler sur un seul site web des informations sur la violence sexuelle en ligne et d'élaborer une boîte à outils sur le consentement et sur les comportements sexuels transgressifs en ligne. Cette boîte à outils pourra servir de guide pour tenir des conversations sur ce sujet et sensibiliser le grand public. Ces projets sont en cours de réalisation. À la demande de la secrétaire d'État, l'Institut a également préparé des templates que les victimes et les témoins peuvent utiliser pour confronter et sensibiliser les auteurs de violences sexuelles en ligne. Un programme de formation sur les violences sexuelles en ligne destiné aux magistrat.e.s est également élaboré.

Sur le plan international, la secrétaire d'Etat, en collaboration avec sa collègue en charge de la coopération au développement, a obtenu de l'Etat fédéral que 2.500.000 d'euros soient alloués au Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA) et au Global Survivors Fund. L'UNFPA fournit des soins médicaux ainsi qu'une assistance psychologique et juridique aux survivantes et survivants de violences sexuelles en Ukraine. Le Global Survivor Fund, lancé en octobre 2019 par le Dr Denis Mukwege et Nadia Murad, travaille avec le gouvernement ukrainien sur un système permettant d'accorder des réparations aux victimes.

Lutte contre les mutilations génitales, les violences liées à l'honneur et les mariages forcés
En tant que violences basées sur le genre, les mutilations génitales féminines (MGF) constituent une violation flagrante et inacceptable des droits de la femme et des droits de l'enfant. Elles affectent gravement l'intégrité physique, psychologique et sexuelle des femmes et des jeunes filles et leurs conséquences immédiates et à long terme sont considérables. La secrétaire d'Etat a poursuivi la politique belge consistant à accorder une attention toute particulière à la prévention de ces violences et à la prise en charge globale des victimes.
La secrétaire d'Etat soutient notamment l'organisation de deux campagnes portant sur les MGF. Une première campagne d'information et de sensibilisation a pour but de renforcer la visibilité des deux centres de prise en charge multidisciplinaire des victimes de MGF situés en milieu hospitalier à l'UZ Gent et au CHU Saint-Pierre de Bruxelles. En effet, les communautés concernées et les professionnels susceptibles de rentrer en contact avec les femmes et jeunes filles ayant subi ou à risque de subir une MGF méconnaissent parfois l'existence de ces centres. Le programme de soins dispensé par ces centres consiste en un accompagnement médical et psychosocial du traitement des séquelles des MGF subies. Le centre conseille, prescrit et coordonne les soins médicaux appropriés et offre à la bénéficiaire un soutien médical, paramédical, psychologique et social. Ces centres peuvent aussi réaliser une opération de reconstruction du clitoris, lorsque cette opération est indiquée. Cette première campagne, financée à hauteur de 100.000 euros, se déroulera début février 2023. Une deuxième campagne de prévention vise à la fois les familles des filles à risque d'être excisées et les professionnels en contact avec les familles concernées.

Cette campagne est quant à elle prévue en juin 2023 et bénéficie d'un financement de 60.000 euros. Divers outils de sensibilisation (flyer, affiche, vidéo, émissions radios) seront développés et les professionnels seront invités notamment à utiliser un nouvel outil d'évaluation du niveau de risque. La sensibilisation des professionnels et l'utilisation du détectomètre aura pour but d'éviter que des petites filles partent en vacances et reviennent excisées. Ces campagnes sont organisées en étroite collaboration avec la société civile.

Lutte contre les féminicides

Le féminicide constitue la forme la plus extrême de violence à l'égard d'une femme et se répercute dramatiquement sur ses proches. Le gouvernement fédéral a pris l'engagement dans son accord de gouvernement de demander à la Commission des experts sur la réforme du Code pénal de rendre un avis sur l'inclusion du féminicide dans le Code pénal. A la suite de l'avis formulé par cette Commission jugeant plus approprié l'adoption d'une loi distincte sur le « féminicide » (sans pour autant y associer une incrimination spécifique) comprenant un ensemble de mesures pour lutter contre ce phénomène, le gouvernement fédéral, sous l'impulsion de la secrétaire d'Etat, a travaillé sur un avant-projet de loi visant à établir un cadre conceptuel de référence pour la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences qui les précèdent. Le Conseil des ministres du 28 octobre 2022 a adopté en première lecture cet avant-projet qui établi les principes généraux guidant toute action de prévention et de lutte au niveau fédéral, organise la collecte de données, élabore des rapports sur les féminicides et les homicides fondés sur le genre, crée un comité scientifique d'analyse des féminicides et des homicides fondés sur le genre, prévoit le recours à des outils d'évaluation et de gestion des risques, organise la formation des magistrats et de la police, etc..

En outre, la secrétaire d'État a demandé à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'organiser une recherche exploratoire portant sur la mise en place d'une méthodologie d'analyse rétrospective de cas de féminicides (meurtres de femmes dans le cadre de violences basées sur le genre). Cette recherche avait pour but de développer une méthodologie d'analyse de cas adaptée au contexte belge et en collaboration avec les différents acteurs impliqués. Elle fut menée pour l'Institut par l'Institut National de Criminalistique et de Criminologie (INCC) et s'est clôturée en décembre 2022.

En 2019, un projet pilote fut lancé en Flandre orientale concernant la mise à disposition d'une alarme mobile anti-rapprochement destinée aux victimes de violences entre (ex-)partenaires. Cette alarme mobile est intégrée dans l'application des services d'urgence «app-112» combinée à un bouton d'alarme portable relié au smartphone de la personne protégée. Lorsqu'elle se trouve en situation de danger imminent et appuie sur le bouton, le Centre d'information et de communication de la police est informé et prend les mesures nécessaires pour envoyer immédiatement une équipe d'intervention de la police à l'endroit indiqué par l'app-112. En 2021, à la demande de la secrétaire d'Etat, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a procédé à une évaluation du projet pilote jugée positive. Le projet pilote a été étendu aux provinces de Flandre orientale et occidentale en 2022 tout en adaptant la procédure d'octroi de l'alarme mobile anti-rapprochement. En outre, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est notamment chargé de poursuivre l'organisation d'un comité national d'accompagnement qui suivra le déploiement du projet pilote et préparera le déploiement national du dispositif.

A la demande de la secrétaire d'Etat, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes soutient également le développement d'un outil numérique d'évaluation de la dangerosité des situations de violence entre partenaires. Ce projet s'inscrit plus globalement dans le cadre de la réalisation d'un dispositif interdisciplinaire de soutien et de protection des personnes victimes en situation critique de violences dans le couple.

Enfin, la secrétaire d'Etat a chargé l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'élaborer un outil d'analyse visant à permettre d'identifier et de détecter les stratégies (y compris les plus subtiles) de contrôle coercitif mises en place par les auteurs de violences conjugales. Ce projet est en cours de réalisation par l'Observatoire féministe des violences faites aux femmes depuis septembre 2022. Cet outil doit permettre un changement de paradigme dans la compréhension des violences conjugales afin de mieux les repérer, notamment pour détecter les violences post-séparation. Cet outil doit s'inscrire dans un cadre qui permet notamment, de mieux identifier le contrôle coercitif comme forme de violence psychologique, de prévenir les violences à l'égard des femmes et les enfants qui y sont exposés, d'identifier les situations de violences post-séparation et d'assurer une meilleure prise en charge de ces formes de violence. Cet outil doit ensuite pouvoir être adapté aux différents besoins des intervenants des sphères psycho-sociale, policière et juridique afin de permettre la prise en charge adéquate des victimes de violences et assurer leur sécurité tout en évitant la double victimisation.

Collecte de statistiques relatives aux violences basées sur le genre

Conformément au PAN 2021-2025, la secrétaire d'Etat a chargé l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de mettre sur pied un groupe de travail (GT) « statistiques » consacrés aux violences basées sur le genre, composé des représentant.e.s des principales administrations ou instances fédérales, communautaires, régionales en charge de la collecte des statistiques basées sur le genre. Ce GT s'est mis en place en mai 2021 avec pour mission d'établir, dans un premier temps, une actualisation de la disponibilité des statistiques, et dans un deuxième temps, de transmettre l'ensemble de ces types de données recensées. L'amélioration de la collecte des statistiques administratives est également à l'agenda du GT. Dans la mesure où les données administratives recouvrent de très larges domaines, des thématiques prioritaires sont identifiées par le GT et doivent faire l'objet de travaux spécifiques sous la responsabilité des autorités compétentes. Par ailleurs, l'avant-projet de loi sur la prévention et la lutte contre les féminicides, les homicides fondés sur le genre et les violences qui les précèdent prévoit un recensement des féminicides assorti de publications quantitatives et qualitatives.

Etudes de prévalence des violences basées sur le genre

Conscient de la nécessité de disposer de données de prévalence actualisées au niveau belge à propos des violences basées sur le genre, un groupe de travail composé de représentant.e.s de STATBEL, des autorités statistiques régionales (IWEPS, VSA et IBSA) et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'est constitué au sein de l'Institut interfédéral de Statistique (IIS). Ce groupe de travail a analysé la faisabilité d'une grande enquête nationale de prévalence des violences basées sur le genre s'inscrivant dans le cadre des travaux menés par Eurostat. Consécutivement à un protocole de cofinancement signé entre l'État fédéral, représenté, avec l'accord de la secrétaire d'Etat, par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et les entités fédérées en juin 2020, le groupe de travail a confié la réalisation de cette enquête à un bureau d'études en janvier 2021, tout en

assurant le suivi durant l'année. À terme, l'enquête doit interroger près de 6 000 personnes âgées de 18 à 74 ans en Belgique sur leurs expériences en matière de violences fondées sur le genre. Elle a ainsi principalement pour objectif de disposer de données actualisées sur l'ampleur et les conséquences de ces violences, mais également d'aider à élaborer des politiques de prévention et d'assistance en la matière. Les résultats seront connus dans le courant de l'année 2023.

A la demande de la secrétaire d'État, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a commandité en collaboration avec le SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement une quatrième étude de l'estimation de la prévalence des MGF en Belgique. Trois études nationales de prévalence des MGF furent déjà réalisées en Belgique en 2010, 2014 et 2018. Cette quatrième étude visait une estimation de la prévalence des filles et femmes excisées selon une méthode indirecte tenant compte des dernières recommandations en la matière au niveau européen et des dernières enquêtes démographiques et de santé disponibles (Demographic and Health Surveys - DHS). L'estimation de la prévalence des filles à risque développée par l'Institut européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes a également été prise en compte. Selon les résultats publiés en juin 2022, au 31 décembre 2020, plus de 23 000 femmes excisées vivent en Belgique et plus de 12 000 filles mineures nées de mamans excisées sont à risque de subir une MGF si aucun travail de prévention n'est fait. Plus de 16 500 filles et femmes excisées ou à risque vivent en Région Flamande contre 10 000 en Région Bruxelles-Capitale et 8 800 en Région Wallonne. Chaque année, 1 700 femmes excisées nécessitant une prise en charge appropriée accouchent dans une maternité belge.

En mars 2022, à la demande de la secrétaire d'Etat, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a lancé « Tant qu'il le faudra ! Appel à projets pour l'égalité des genres », permettant ainsi le financement de 48 projets en 2022-2023 dont plusieurs en matière de lutte contre les violences basées sur le genre.

Objectif E. Femmes et conflits armés

Plan d'action national Femmes, Paix et Sécurité

Les guerres et les conflits armés peuvent avoir un impact différent sur les femmes et les hommes. En outre, les femmes et les hommes ne participent pas toujours de la même façon aux conflits, à leur prévention et à leur résolution. En 2000, le Conseil de Sécurité des Nations Unies a adopté la résolution 1325 intitulée « Femmes, paix et sécurité ». Cette résolution demande aux États-membres d'entreprendre les démarches nécessaires pour favoriser la participation des femmes à la prévention et à la gestion des conflits et à la restauration de la paix, et pour protéger les femmes et les filles avant, pendant et après les conflits. Afin d'implémenter la résolution au niveau national, le Conseil de Sécurité a appelé les États-membres à élaborer un plan d'action national.

Le premier plan belge en la matière couvrait la période 2009-2012. Un second puis un troisième plan d'action ont ensuite été établis pour les périodes 2013-2016 et 2017-2021. Le quatrième PAN actuel couvre la période 2022-2026. Comme lors de la rédaction des plans d'actions précédents, les expériences relatives au plan précédent ont été prises en compte dans le cadre de la rédaction du quatrième plan et une consultation avec la société civile a

été organisée. Bien que des progrès aient été réalisés en ce qui concerne les objectifs de l'agenda depuis l'adoption de la résolution 1325 du CSNU en 2000, ces objectifs sont encore loin d'être atteints et il est nécessaire de continuer à y œuvrer, en accordant une attention particulière au gender mainstreaming, à la lutte contre les violences basées sur le genre et à la participation significative et égale des femmes.

Dès le début de la législature, la secrétaire d'État à l'Égalité des genres et l'Institut ont continué à apporter leur soutien à la mise en œuvre du plan et de la résolution 1325, à travers la mise en œuvre du troisième plan (2017-2021), la coordination du rapport final pour la période 2017-2021, ainsi que la fourniture de contributions pour l'élaboration du quatrième PAN (2022-2026). Des recommandations ont notamment été adressées aux départements concernés et des rapports ont été collectés en vue du rapport annuel au parlement. Conformément à l'engagement du quatrième plan (objectif 4, ligne d'action 24.b), une chercheuse universitaire a été chargée, en 2022, de réaliser une analyse des bonnes pratiques à l'étranger en ce qui concerne la représentation des femmes dans les services publics impliqués dans l'Agenda Femmes, Paix et Sécurité. Les résultats sont attendus en 2023.

La secrétaire d'État a également poursuivi, en collaboration avec la société civile, le travail de sensibilisation autour de la résolution 1325, en soutenant la Plateforme belge 1325. Des broches en forme de coquelicot blanc ont été commandées et distribuées par le biais du *Vrouwenraad* en 2020. En portant cette broche, on exprime son soutien pour la résolution 1325 et le PAN. En outre, en 2021 comme en 2022, la secrétaire d'État a contribué à l'élaboration de deux brochures « Inoubliables héroïnes des première et seconde guerres mondiales » du *Vrouwenraad*, en apportant son soutien sur le plan financier et au niveau du contenu des brochures. Ces brochures rendent hommage à des femmes, connues ou moins connues, qui ont accompli des actes héroïques pendant ou après la guerre. Ces héroïnes ne doivent jamais être oubliées pour leur rôle et leur contribution dans la lutte contre l'occupant et la construction et le maintien de la paix.

Objectif F. Femmes et économie

Transposition de la Directive Work-life balance

Sous l'impulsion de la secrétaire d'Etat, la transposition de la Directive Work-life balance (EU) 2019/1158 a été adoptée par le gouvernement fédéral. Ce qui implique des avancées importantes pour un partage plus équitable des responsabilités familiales entre hommes et femmes. La loi genre sera aussi renforcée pour garantir une protection contre toute discrimination qui serait liée aux responsabilités familiales que ce soit, par exemple, des congés parentaux, le congé de naissance…

Lutte contre l'écart salarial

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié en en 2021 un rapport quadriennal sur l'évolution de l'écart salarial. De plus, une mise à jour de ces chiffres, prenant en compte l'impact du COVID, a été réalisée fin 2021. Il montre que l'écart salarial a légèrement diminué durant la période COVID atteignant 8.5% après correction pour la durée de travail, et à 21,6% sans correction. Une des explications est que les pertes d'emploi et le chômage temporaire dus au COVID ont principalement touché les ouvriers et les ouvrières.

L'absence, sur le marché du travail, des ouvrières, a eu pour conséquence que le salaire moyen des femmes a été plus élevé en 2020 et donc, l'écart salarial est plus petit.
La secrétaire d'Etat à l'égalité des genres a lancé, en 2022, en collaboration avec le ministre de l'Emploi et les administrations concernées, un travail de réflexion afin de déterminer des mesures pour rendre la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes plus efficace. Ce travail a été réalisé en tenant compte des négociations en cours au sujet de la Directive « Transparence salariale ».

Soutien aux organisations qui promeuvent l'égalité de genre
Au mois de mars 2022, la secrétaire d'État à l'Égalité des genres a lancé un appel à projets intitulé « Bread and roses » destiné à renforcer l'égalité de genre dans la société belge. Chaque projet pouvait être financé entre 25.000€ et 60.000€. 48 projets ont été approuvés. Ils se dérouleront entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023. L'Institut assure le suivi pratique de cet appel à projet. Plusieurs projets visant à promouvoir l'égalité des genres sur le marché de l'emploi sont financés dans le cadre de cet appel.

Dans le cadre du Plan de relance belge financé par l'Union Européenne et à l'initiative de la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, l'appel à projets « Du pain et des roses » a été lancé au mois de novembre 2022. Son objectif est de promouvoir l'inclusion et le maintien durable sur le marché du travail des femmes en situation de vulnérabilité.

Objectif G. Participation et prise de décision

Promotion d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision au niveau des pouvoirs publics
Au niveau exécutif, la Belgique a constitué, pour la première fois de son histoire, un gouvernement fédéral entièrement paritaire.
Le gouvernement a aussi pris l'initiative de créer un cabinet « Egalité des genres » à part entière et s'est engagé à associer la secrétaire d'Etat à toutes les discussions sur les dossiers qui présentent un impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Objectif H. Mécanismes institutionnels visant à améliorer la position de la femme

Le renforcement de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Sous l'impulsion de la secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, le gouvernement a renforcé les moyens budgétaires de l'Institut. Ces moyens supplémentaires visent à renforcer la capacité de l'Institut à remplir et à développer ses différentes missions légales.

Le groupe interdépartemental de coordination (GIC)
En début de législature, dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007[18] la secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres a recomposé le groupe interdépartemental de coordination (GIC). Ce groupe est composé de représentants de tous

[18] Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (M.B. du 13 février 2007).

les membres du gouvernement, ainsi que de nombreuses administrations fédérales, dont les SPF, SPP et le ministère de la Défense. Pour plus d'informations à ce sujet, voir le rapport du gouvernement sur la mise en œuvre de la Loi Gender mainstreaming.

Le Plan fédéral Gender mainstreaming

La secrétaire d'État a soutenu et accompagné le gouvernement fédéral dans la mise en œuvre de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007, en coordonnant l'élaboration et le suivi du plan fédéral *gender mainstreaming*. Pour plus d'informations à ce sujet, voir le rapport du gouvernement sur la mise en œuvre de la Loi Gender mainstreaming.

L'analyse d'impact de la réglementation (AIR)

En 2022, sous l'impulsion du secrétaire d'Etat en charge de la Simplification administrative, la secrétaire d'Etat a participé aux travaux visant à améliorer la forme de l'actuel AIR, afin que les projets de réglementation du gouvernement soient de mieux en mieux et de plus en plus systématiquement évalués sous l'angle du genre, préalablement à leur adoption. Ces travaux qui se poursuivront jusqu'à la fin de la législature s'inscrivent dans une volonté de développer une meilleure culture d'évaluation d'impact des politiques au niveau fédéral belge.

La production et l'utilisation de statistiques ventilées par sexe

Que ce soit dans le cadre de la mise en œuvre du Plan fédéral gender mainstreaming, des travaux autour de l'AIR, des activités du GIC ou lors des contacts bilatéraux qu'il entretient structurellement avec ses partenaires fédéraux, l'Institut a continué à promouvoir et à soutenir la mise en œuvre de l'article 4 de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 qui prévoit la production et l'utilisation de statistiques ventilées par sexe au niveau fédéral. Pour plus d'informations à ce sujet, voir le rapport du gouvernement sur la mise en œuvre de la Loi Gender mainstreaming.

Objectif I. Droits humains des femmes

L'élaboration et la défense du 8ème rapport CEDAW de la Belgique

Le 14 octobre 2022, la Belgique a défendu son huitième rapport périodique relatif à l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) déposé le 18 novembre 2020 lors de la 83ème session du Comité CEDAW. L'Institut a coordonné l'élaboration du rapport établi pour la première fois selon une procédure simplifiée ainsi que la préparation et la participation de la délégation belge qui a défendu le rapport à Genève. Le Comité s'est félicité des progrès dans le cadre juridique de la Belgique, notamment la ratification de la convention de l'Organisation internationale du Travail sur les travailleuses et travailleurs domestiques et de la Convention d'Istanbul. Le Comité a également émis une série de recommandations à la Belgique qui ont été communiquées aux différents ministres compétents du gouvernement fédéral par la secrétaire d'Etat.

Participation dans la délégation du 3e Examen Périodique Universel de la Belgique – mai 2021

En mai 2021, la Belgique a présenté son « Examen périodique Universel » dans le cadre du Conseil Droits de l'homme à Genève. L'administration et le cabinet de la secrétaire d'Etat ont

fait partie de la délégation. Des questions et des recommandations, y compris concernant l'égalité de genre, ont été formulées à la Belgique par les autres Etats membres des Nations Unies durant une session du Groupe de Travail EPU du Conseil des droits de l'homme.

La Commission de la Condition de la femme des Nations-Unies et le soutien aux Objectifs de développement durable

En 2021, la secrétaire d'État a participé à la 65ème session de la Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW). Elle a participé à la Table ronde ministérielle et à différents événements parallèles et mené différentes rencontres bilatérales. La session portait sur le thème de la « Participation pleine et effective des femmes à la prise de décisions dans la sphère publique, élimination de la violence, réalisation de l'égalité des sexes et autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles ».

Elle a également pris activement part au Forum Génération Égalité au Mexique en soutenant les deux coalitions co-menées par la Belgique, l'une sur la lutte contre les violences basée sur le genre et l'autre sur le droit à disposer de son corps, la santé et les droits sexuels et reproductifs.

En 2022, dans le cadre de la 66ème session de la CSW, la secrétaire d'Etat a participé à la table-ronde ministérielle et aux événements parallèles dont le thème prioritaire était la réalisation de l'égalité des genres et l'autonomisation de toutes les femmes et filles dans le cadre des politiques et programmes relatifs au changement climatique, à l'environnement et à la réduction des risques de catastrophes. Elle a organisé, en collaboration avec la ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du *Green Deal*, un événement parallèle à ce sujet lors de la session.

De manière générale, la secrétaire d'Etat a soutenu la mise en œuvre de la Déclaration et la Plateforme d'action de Beijing et l'Agenda 2030 pour le développement durable et ses Objectifs de Développement Durable (ODD), (notamment l'objectif cinq sur l'égalité de genre) avec la volonté de faire de cette égalité une priorité transversale de tous les ODD.

Soutien à une politique engagée pour l'égalité des genres au niveau européen

En 2021 et 2022, la secrétaire d'État a participé activement à des réunions du Conseil Emploi, Politique sociale, Santé et Consommateurs de l'UE ainsi qu'à des réunions des ministres de l'égalité de l'UE où elle a défendu le rôle important du Conseil dans la réalisation de l'égalité de genres en Europe et où elle a pu aussi mettre en avant les réalisations de la Belgique notamment les mesures visant à promouvoir l'emploi des femmes ou leur participation dans les conseils d'administration des entreprises ainsi que les actions ciblées pour les femmes dans le contexte de la guerre en Ukraine qui a touché majoritairement des femmes et des enfants parmi les réfugiés.

Elle a également soutenu la nouvelle Stratégie en faveur de l'égalité de genre de la Commission européenne et une position ambitieuse sur l'adhésion de l'UE à la Convention d'Istanbul, l'adoption de la directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées, la proposition de directive sur la transparence salariale ainsi que celle sur la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique.

La secrétaire d'Etat et le ministre de l'Emploi ont mené les négociations au Conseil et lors des trilogues sur la proposition de directive sur la transparence salariale.
Avec le ministre de la Justice, la secrétaire d'Etat mène les négociations concernant la directive sur les violences basées sur le genre (en cours).
Elle gère aussi les discussions relatives aux deux directives sur les equality bodies.

Elle a également suivi et négocié les conclusions du Conseil de l'UE sur la lutte contre l'écart salarial (présidence allemande), sur l'impact socio-économique du COVID-19 sur l'égalité de genre (présidence portugaise), sur le gender budgeting (présidence slovène) et sur l'égalité de genre dans des économies perturbées et leur impact sur la jeune génération (présidence tchèque) en veillant à les rendre les plus ambitieuses possible.

Dans le but de renforcer la coalition des pays progressistes, elle a rencontré ses homologues de plusieurs pays européens et les représentants des Institutions européennes.

À son initiative, en mai 2021, le jour du dixième anniversaire de la signature de la Convention d'Istanbul, 31 ministres de l'égalité et des affaires étrangères de 16 pays européens ont signé une carte blanche qui défend ce traité phare pour la lutte contre les violences faites aux femmes.

Enfin, la secrétaire d'Etat a activement défendu les droits sexuels et reproductifs comme droits humains fondamentaux des à diverses occasions contrebalançant les tendances conservatives observées dans certaines parties du monde à propos des droits des femmes.
Elle a participé au *Mutual learning Program* de la Commission européenne co-organisé par ses services et la France où elle a pu mettre en avant l'importance de garantir la santé et les droits sexuels et reproductifs pour tous si l'on veut parler de véritable égalité de genre en matière de santé.
Elle a également soutenu en 2021 et 2022 l'Abortion Support Network qui permet à des femmes polonaises qui n'en ont pas les moyens financiers d'aller avorter à l'étranger.

Elle prépare avec ses services un programme ambitieux pour la présidence belge du Conseil de l'Union Européenne.

Dans le cadre de la Présidence irlandaise du Conseil de l'Europe, le ministère de la Justice a organisé une conférence ministérielle à Dublin les 29 et 30 septembre sur le thème "No safe haven : integrated prevention measures to end domestic, sexual, and gender-based violence" (Pas de refuge sûr : mesures de prévention intégrées pour mettre fin à la violence domestique, sexuelle et sexiste). La secrétaire d'Etat représentait la Belgique à cette réunion.

Le cabinet de la secrétaire d'Etat a aussi participé activement dans les négociations sur la nouvelle recommandation adoptée en mai 2022 par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe en vue de protéger les droits des femmes et des filles migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile.

Évaluation de la Loi Genre de 2007
En date du 18 novembre 2015, l'arrêté royal créant la Commission d'experts chargée de l'évaluation des trois législations non-discrimination de 2007, dont la loi du 10 mai 2007

visant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, a été adopté. En effet, l'article 52 § 1er de la loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination stipule que la loi, ainsi que les deux autres lois, doivent être évaluées par les Chambres législatives quant à leur application et leur effectivité. En février 2017, la Commission d'experts a rendu public un premier rapport intermédiaire. Dans celui-ci, la Commission a noté que « les textes de loi eux-mêmes sont globalement de bonne qualité et prévoient un niveau élevé de protection ». Ce rapport comportait 33 recommandations visant à améliorer l'efficacité et l'application de la législation anti-discrimination. Certaines de ces recommandations ont déjà été mises en œuvre. La Commission a ensuite entamé une seconde phase de travaux, centrée sur la préparation du rapport final, qui a abouti avec la publication du rapport final de la Commission en juin 2022. Par celui-ci, elle formule 73 recommandations visant à renforcer la lutte contre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haine et ce, dans divers domaines, notamment en ce qui concerne les données relatives à la discrimination, les actions positives, ou encore les discriminations multiples. Des travaux de modifications législatives, visant à intégrer certaines recommandations, sont en cours d'élaboration.

Objectif K. Femmes et environnement

En septembre 2015, le « Programme de développement durable à l'horizon 2030 » (Programme 2030) et ses Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies. Dès la préparation de ce Programme 2030, la Belgique a activement plaidé à la fois pour un objectif spécifique autour de l'égalité de genre et de la promotion de la situation des femmes et pour un engagement à prendre en compte la dimension de genre tout au long de la mise en œuvre du programme. Même lorsque cet objectif (ODD 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles) et cet engagement ont été intégrés dans le Programme, la Belgique est restée active sur ce sujet.

Grâce à la participation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en tant qu'observateur de la Commission Interdépartementale pour le Développement Durable (CIDD), la secrétaire d'État a continué, au cours des dernières années, à attirer l'attention sur l'intégration de la dimension de genre dans les autres ODD. Plusieurs suggestions ont ainsi été faites en vue d'intégrer concrètement la dimension de genre dans le Plan fédéral de Développement durable, qui propose des mesures pour concrétiser les ODD et la vision à long terme. En 2022, en préparation de la Présidence belge du Conseil de l'UE en 2024, son administration a également participé activement au groupe de travail spécifique Durabilité. Des propositions concrètes ont par exemple été faites pour intégrer la dimension de genre dans le projet de Charte pour l'organisation durable d'événements pendant la Présidence belge UE2024. De plus, son administration, par le biais de la CIDD, a fourni, en 2022, une contribution concernant l'ODD 5 en vue de préparer le prochain *Voluntary National Report*, qui reflétera l'état d'avancement de la mise en œuvre du Programme 2030 par la Belgique.

Sur le plan international, la secrétaire d'État a soutenu la participation active des femmes à la prise de décision en matière d'environnement. À l'initiative de la secrétaire d'État, dans le cadre de la 66e session de la Commission de la condition de la femme (CSW 2022), un événement parallèle a été organisé, intitulé : « *The climate crisis is not gender neutral:*

Women's representation and the role of the civil society in decision-making processes for ambitious, gender-just climate policies » L'événement a été organisé conjointement par la secrétaire d'État à l'Égalité des genres, madame Zakia Khattabi, ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal, madame Aminath Shauna, ministre de l'Environnement (Maldives) et madame Cynthia Barzuna, ministre par intérim de l'Environnement et de l'Énergie (Costa Rica).

En 2021, la secrétaire d'État a participé à l'événement parallèle « *The Climate-Development-Gender Nexus: lessons learned from the Belgian National Energy and Climate Plan (NECP)* » organisé par le Conseil consultatif Genre et Développement dans le cadre de la COP26. Cet événement a consisté en un dialogue politique sur base des résultats de l'étude relative aux effets potentiels du Plan national belge Énergie Climat 2021-2030 sur l'émancipation des femmes et l'égalité de genre dans les pays-partenaires de la Belgique en matière de coopération au développement.
En 2022, la secrétaire d'État a contribué à mettre en évidence la forte dimension de genre de la politique climatique internationale lors de la COP27 en assurant une représentation lors d'un débat sur l'approche des violences basées sur le genre dans le cadre du programme de politique climatique. Ce débat faisait partie d'un événement parallèle organisé par le Conseil consultatif Genre et Développement, intitulé : « *Climate change and gender-based violence as double threat to gender equality* ».

3. Conclusion

La secrétaire d'Etat a mené des actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans plusieurs domaines d'action de la Plate-forme d'action de Beijng relevant de ses compétences. La secrétaire d'État a veillé au renforcement de l'Institut en obtenant des moyens supplémentaires. Cela a permis de renforcer la politique d'égalité de genre et la mise en œuvre de la Plate-forme d'action de Beijing au niveau fédéral.
En outre, la secrétaire d'État a mis en place des actions concrètes qui ont notamment visé des suivis législatifs et l'adoption de plans d'actions (Plan d'action fédéral de lutte contre les violences de genre et intrafamiliales à la suite de la 2ème vague COVID-19, Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre 2021-2025, Plan fédéral Gender mainstreaming, Plan d'action national Femmes, Paix et Sécurité). Le domaine de la lutte contre les violences à l'égard des femmes a retenu particulièrement l'attention de la secrétaire d'Etat qui a notamment mis l'accent sur la lutte contre les violences sexuelles et les féminicides.

IV. RAPPORT DU MINISTRE CHARGE DE LA COOPERATION AU DEVELOPPEMENT SUR LA POLITIQUE MENEE CONFORMEMENT AUX OBJECTIFS DE LA QUATRIEME CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES TENUE A PEKIN EN SEPTEMBRE 1995

1. Introduction et contexte

1.1. Cadre juridique

La coopération belge est guidée par la *Loi du 19 mars 2013 relative à la Coopération au Développement*. Cette loi prévoit, en son article 11, **l'intégration transversale de la dimension de genre** dans toutes ses interventions. La Belgique est par ailleurs engagée dans une série de traités, de conventions, de résolutions et de plans d'action qui visent tous la promotion de l'égalité de genre et des droits des femmes, ainsi que l'exercice effectif de ces derniers.

Au niveau européen, d'une part, le *Plan d'action genre* (***Gender Action Plan,* GAP**) de l'Union européenne guide l'action de la Belgique en ce qui concerne plusieurs domaines essentiels de sa politique. Au niveau des Nations Unies, on citera notamment :

- La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des Femmes, CEDAW (1979),
- Les résolutions du Conseil de Sécurité (e.a. 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122, 2242),
- La Convention relative aux droits de l'enfant (CRC, 1989),
- La Conférence Internationale sur la Population et le Développement (CIPD, 1994).

Le ***Programme de développement durable à l'horizon 2030*** des Nations Unies constitue lui aussi le cadre d'action de référence de la coopération belge. Le document final du Sommet des Nations Unies de septembre 2015 stipule que « *réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles apportera une contribution capitale à la réalisation de l'ensemble des* ***objectifs*** [**de développement durable**, ODD] *et des cibles* ». En sus de l'ODD spécifique consacré à l'égalité de genre, « *il est crucial que le principe de l'égalité des sexes soit systématiquement intégré dans la mise en oeuvre du Programme* [de développement à l'horizon 2030] ». C'est dans cette optique que s'inscrivent les actions de la coopération belge en matière de genre.

1.2. Note stratégique « Le genre dans la coopération belge au développement »

Le 8 mars 2016 étaient édités la note stratégique « ***Le genre dans la coopération belge au développement*** » et le plan d'action qui l'accompagne. La note stratégique définit les actions prioritaires de la coopération belge, qui sont au nombre de quatre :

a. Education et prise de décision
b. La santé et les droits sexuels et reproductifs (SDSR)
c. Sécurité alimentaire, accès aux ressources naturelles et *empowerment* économique
d. Protection des droits et lutte contre les violences (sous toutes ses formes) basées sur le genre, avec notamment une attention particulière portée aux *Lesbiennes, Gay, Bisexuels, Transgenres* et *Intersexués* (LGBTI)

Le *Plan d'action* expose les actions concrètes qui peuvent être menées en matière de genre pour chaque type de coopération (coopération gouvernementale, coopération multilatérale et thématique, coopération avec les acteurs de la coopération non gouvernementale, actions communes).

Lors de sa prise de fonction, la Ministre Kitir a défini des **priorités et accents** complémentaires à cette stratégie et ce plan d'action. Quatre domaines d'intervention spécifiques ont été ciblés, ainsi que deux dimensions transversales.

Les quatre axes spécifiques sont :

- Santé et droits sexuels et reproductifs (SRHR)
- Lutte contre les violences basées sur le genre (GBV)
- Entreprenariat féminin, travail décent et protection sociale
- Genre et climat

Les deux priorités suivantes devront faire l'objet d'une intégration systématique dans l'ensemble des actions de la Coopération au développement belge qui ont pour objectif principal l'égalité de genre :

- Masculinités transformatrices et lutte contre les stéréotypes de genre
- Leadership et participation des femmes

2. Actions menées dans différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin

L'égalité de genre, et donc l'Objectif de Développement Durable 5, occupe désormais une place centrale dans la coopération belge au développement que ce soit au niveau de la coopération gouvernementale avec nos pays partenaires, dans les programmes de coopération non-gouvernementale et dans le cadre de nos partenariats avec des acteurs multilatéraux. Pour ce faire, la Coopération belge au développement intègre la dimension de façon transversale dans toutes ses interventions et appuie par ailleurs des interventions spécifiques. L'égalité de genre est une priorité lors de nos prises de parole au sein de fora internationaux comme à l'ONU et à l'UE et de nos dialogues avec nos différents partenaires multilatéraux tels que les banques de développement, les institutions européennes et les entités onusiennes.

En outre, les contributions de la Belgique aux budgets réguliers de nos organisations multilatérales partenaires contribuant directement à progresser vers plus d'égalité de genre comme ONU Femmes et UNFPA sont également réaffectées par ces organisations dans leurs programmes pays, notamment dans nos pays partenaires.

La coopération au développement belge parvient donc à contribuer de façon efficace à l'égalité de genre au travers d'une approche multiple et dans la recherche de synergies et de complémentarité.

Dans le cadre de ce rapportage, il est impossible de reprendre, de manière exhaustive, l'ensemble des actions menées dans les différents domaines de la plate-forme d'action de Pékin. Une sélection a donc été effectuée afin de présenter des actions dans l'ensemble des domaines concernés, et de mettre en avant également l'ensemble des pays partenaires de la coopération belge. Les actions présentées ne sont pas plus ou moins intéressantes que d'autres actions (qui n'y figurent pas), il s'agit surtout de montrer la diversité des actions menées.

Objectif A. Femmes et pauvreté

La lutte contre la pauvreté reste un objectif primordial de la Coopération belge et du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies (ODD 1).

Les actions entreprises par la Coopération belge en la matière sont diverses.

Dans le cadre de sa coopération gouvernementale mise en œuvre par son agence Enabel, la Belgique a adopté un **portefeuille thématique pour la protection sociale** en **Afrique centrale** pour 5

ans. Ce portefeuille, financé à hauteur de 50.000.000 EUR, concerne le Rwanda, la République Démocratique du Congo et l'Ouganda. Il a notamment pour objectif spécifique de donner plus de chances aux femmes s jeunes de la région des Grands Lacs de trouver un travail décent, de mieux protéger les droits des travailleurs et de leur permettre de bénéficier d'une protection sociale et d'un dialogue social plus inclusif. » Un certain nombre de résultats de ce portefeuille sont spécifiquement destinés aux femmes. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples :

- R1 : Un travail décent est créé pour les jeunes et les femmes, y compris dans les secteurs axés sur les femmes tels que l'agriculture, le tourisme en Ouganda, l'approvisionnement alimentaire et l'aide domestique en RDC ;
- R3 : Meilleur accès aux systèmes de protection sociale pour les travailleurs et leurs familles (avec un focus sur la santé et la grossesse).

La Coopération belge finance également, à travers des **cadres stratégiques communs**, plusieurs **outcomes conçus et mis en œuvre par des Acteurs de la Coopération Non Gouvernementale (ACNG).** Le nombre d'ACNG présentes sur le terrain et de domaines ciblés, pouvant avoir un impact sur la pauvreté féminine, est important. À cet égard, nous souhaitons présenter plusieurs projets financés par la coopération belge :

En **Ouganda**, l'organisation Broderlijk Delen met en oeuvre le projet "*Food security of family farmers through agro-ecology in Lango and Rwebziru*". Celui-ci prévoit la mise en oeuvre des principes et pratiques agro-écologiques avec les ménages agricoles familiaux et les jeunes dans une approche « *Participatory Action Research* ». Les ménages seront impliqués dans un programme intensif de formation intégrale et d'encadrement afin de réaliser des fermes agro-écologiques et d'améliorer les moyens de subsistance. 2. Dans le même temps, le programme travaille avec les gouvernements locaux et nationaux sur l'élaboration et la mise en œuvre de cadres politiques liés à l'agroécologie, basés sur les besoins et les intérêts des agriculteurs. Enfin, le programme promeut l'égalité de genre et l'égalité d'accès aux ressources dans les communautés d'agriculteurs familiaux par la sensibilisation, l'autonomisation et la formation, au niveau des ménages et des communautés. Dans ce programme, le renforcement mutuel des capacités entre Broederlijk Delen et ses partenaires est essentiel. Grâce aux processus d'échange et d'apprentissage collectif, Broederlijk Delen et ses partenaires apprennent les uns des autres, se renforcent mutuellement et améliorent la mise en œuvre et les synergies.

En **République Démocratique du Congo** (RDC), l'organisation ULB Coopération met en œuvre le projet « *Rendre l'agroécologie, l'entreprenariat et l'insertion socioprofessionnelle inclusifs* » (ULB Coopération). L'objectif de celui-ci est que les populations locales subviennent à leurs besoins socio-économiques de base, en améliorant leurs revenus et en gérant les écosystèmes et agroécosystèmes durablement et de manière inclusive. Cette initiative veut tendre vers des droits effectifs et des opportunités égales pour les femmes et les hommes. Pour cela, elle développe à la fois des actions spécifiques et une approche transversale. D'une part, l'action appuie spécifiquement les femmes afin de leur garantir un accès sécurisé aux activités économiques agricoles et non-agricoles. En effet, en milieu rural, bien que les femmes participent pleinement aux activités productives, elles n'accèdent équitablement ni aux ressources naturelles et facteurs de production, ni aux mécanismes décisionnels. Sur base de ce même constat, l'outcome vise aussi à renforcer leurs compétences (notamment via l'alphabétisation) pour favoriser l'empowerment individuel et collectif des femmes.
D'autre part, dans l'ensemble du programme, les besoins et intérêts spécifiques des femmes et des hommes sont considérés, de manière comparative. Le rôle des femmes dans les systèmes alimentaires est essentiel, de la production à la consommation, les femmes constituant en outre la majorité de la main d'oeuvre en milieu rural. C'est pourquoi les dispositifs d'expérimentation des pratiques durables (CEP) ou de gestion des ressources naturelles leur réserve une place importante. L'action apporte aussi un soutien particulier aux initiatives économiques des femmes, et des quotas seront implémentés dans certains cas pour leurs garantir l'accès aux interventions.

Au **Sénégal**, l'organisation APEFE met en œuvre l'initiative « *Jigeen Ñi Tamit 2.0: Autonomisation économique des femmes entrepreneures au Sénégal* ». Celle-ci vise le soutien aux institutions responsables du secteur de l'Entreprenariat Féminin dans le domaine de la transformation

agroalimentaire et le renforcement capacitaire des structures d'appui aux entreprises, ainsi que des entreprises elles-mêmes. L'intervention concentre son appui sur le développement et l'organisation de ces dernières en termes de renforcement des capacités managériales et techniques, d'accès au financement et d'accès au marché. Après une première phase (2017-2021) concentrée dans les régions de Thiès et de Louga, le programme consolidera son action dans ces régions, tout en l'étendant dans celles de Ziguinchor et de Kolda. L'ambition est d'accompagner au total 250 entreprises agroalimentaires féminines actives dans les filières lait, fruits et légumes et halieutique, afin d'améliorer leur développement et leur organisation, et d'autonomiser les femmes entrepreneures de manière durable. L'attention portée à la dimension de genre se traduit par le choix stratégique de se focaliser exclusivement sur les femmes cheffes d'entreprise avec une entrée transversale en priorisant non seulement la formation et le renforcement des capacités, mais également l'accès aux ressources économiques et au financement pour ainsi accroître leur empowerment tant individuel que collectif. Ainsi munies de compétences, des mêmes outils de production, des mêmes opportunités de financement, elles deviennent actrices de l'économie. De plus, cet outcome s'attache à sensibiliser les hommes pour déconstruire les stéréotypes ambiants, notamment en libérant les femmes des tâches domestiques traditionnelles pour leur permettre de se consacrer à leur activité de transformation, génératrice de revenus.

D'un point de vue multilatéral, la Belgique s'assure, à travers des dialogues continus et des financements pluriannuels, que les organisations multilatérales partenaires tiennent compte de l'égalité de genre dans leurs programmes et actions.

À cet égard, la Belgique finance **L'Organisation Internationale du Travail** (OIT) via une contribution obligatoire (environ 3M EUR, clé de contribution NU) et volontaire (3 M EUR/an). Dans le cadre de son programme et budget 2022-2023, l'OIT a inclus des objectifs en matière d'égalité de genre et de traitement d'opportunités égaux pour tous dans le monde du travail, avec des marqueurs de non-discrimination et d'égalité de genre pour chacun d'entre eux. La Belgique réalise également des financements de type « *earmarked* » à l'image de celui de 2.000.000 EUR au profit du « *Flagship Programme Social Protection Floors for All* » exécuté par l'OIT en réponse à la crise du COVID-19 qui a notamment permis l'organisation et l'animation de sessions de formation, au Burkina Faso, pour l'ensemble des parties prenantes y inclus les organisations de travailleurs et d'employeurs et les organisations professionnelles et de la société civile actives notamment sur les questions de genre et d'inclusion des personnes en situation de handicap.

À travers un financement *core* via le ***Regular Budget Supplementary Account*** (RBSA), la Belgique soutient la mise en œuvre d'un projet contribuant à l'égalité de genre au Sénégal. Son objectif est de développer les capacités du gouvernement et des partenaires sociaux afin de prendre des mesures efficaces dans l'économie du soin et pour un partage équilibré des responsabilités familiales.

L'**Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture** (FAO) est un partenaire important de la Belgique dans le secteur de l'agriculture et de la sécurité alimentaire. En 2021, le ministre a affecté 8 millions d'euros aux contributions volontaires pour les 4 prochaines années et 1 545 216,42 euros pour 2 222 442,90 euros pour la contribution obligatoire pour 2022. La FAO contribue à la réduction de l'inégalité de genre par ses activités dans les domaines des normes et standards, des données et de l'information, du dialogue politique, du renforcement des capacités, des connaissances et de la technologie, des partenariats, du plaidoyer et de la communication. Aux niveaux mondial et régional, la FAO appelle à un dialogue plus ciblé et à une prise de décision de haut niveau sur la sécurité alimentaire et la nutrition afin de garantir que des questions telles que l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes soient traitées de manière adéquate.

La coopération belge soutient également le **Programme des Nations Unies pour le Développement (UNDP)** à travers un financement *core* pluriannuel de 38.000.000 EUR, soit 9.500.000 EUR par an. Lors des discussions avec UNDP dans le cadre de l'adoption de son futur plan stratégique, la Belgique a mis en avant la nécessité d'intégrer le genre dans le travail quotidien de l'institution et a encouragé les collaborations avec d'autres agences onusiennes, notamment avec ONU Femmes. Dans son

nouveau plan stratégique, l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes sont considérés comme un principe directeur qui s'applique à toutes les activités menées par UNDP.

De plus, la Coopération belge finance, à hauteur de 2.000.000 EUR, le projet « *Strengthening business opportunities and socio-economic inclusion of vulnerable youth, women and person with disabilities* » d'UNDP au **Rwanda**. Celui-ci a pour objectif de renforcer le rôle et les capacités des plus vulnérables dans le développement socio-économique du Rwanda, en ciblant les femmes, les jeunes et les personnes handicapées. Un focus y est notamment mis sur les grossesses chez les adolescentes.

Enfin, la Belgique finance les ressources régulières de l'organisation **ONU Femmes** (UN Women ou UNW) à hauteur de 4.000.000 EUR par an dans le cadre de son financement pluriannuel de 16.000.000 EUR pour la période 2021-2024. ONU Femmes est l'entité des Nations Unies consacrée à l'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes. Elle a été créée pour accélérer les progrès dans la réponse apportée aux besoins des femmes partout dans le monde. Le mandat d'ONU Femmes est triple : fonction normative, activités opérationnelles et rôle de coordination en matière de genre au sein du système des NU. ONU-Femmes est également le chef de file pour le suivi et la mise en œuvre de l'Objectif de Développement durable numéro 5, qui concerne l'égalité de genre. Il est aussi chargé de développer des indicateurs pertinents en matière d'intégration du genre, notamment dans le cadre de l'Agenda 2030. Le Plan stratégique (PS) actuel couvre la période 2022-2025. Celui-ci a pour principe fondamental l'approche « leave no one behind », l'approche basée sur les droits humains est perceptible dans tout le document du PS. L'autonomisation économique des femmes figure notamment parmi les 5 priorités thématiques de son plan stratégique à travers l'outcome n°3 « *Women have income security, decent work and economic autonomy* ».

Objectif B. Femmes et enseignement

Le domaine de l'éducation et de la formation constitue également une des quatre priorités de la Coopération belge au développement. Les objectifs liés à l'éducation rencontre celui de l'objectif développement durable n°4 du Programme des Nations Unies (ODD 4 - Agenda 2030). De ce fait, une attention particulière est dédiée aux programmes intégrant cette thématique.

Au niveau de sa coopération gouvernementale, il est intéressant de mentionner le « *Programme d'Appui à l'enseignement technique et à la formation professionnelle dans les districts* » mis en œuvre par **Enabel** en **RDC**. Ce programme vise l'amélioration de la qualité de la formation (surtout de la formation pratique) pour une meilleure insertion sur le marché de l'emploi, dans l'économie familiale et au travail autonome, dans l'intérêt des élèves et des apprenants, avec une attention particulière pour les filles. Il part d'une vue globale sur le système Enseignement/ETFP au niveau des provinces qui permet de tenir compte des éléments essentiels pour arriver à améliorer le fonctionnement des établissements ETFP (écoles et centres de formation) ciblés. Dans les provinces du Sud Ubangi et de la Mongala, il offre une formation technique et professionnelle, tant formelle que non-formelle, répondant aux perspectives d'emploi et d'auto emploi de la région, permet à un nombre croissant de jeunes, garçons et filles, de trouver ou de créer un emploi durable après avoir fini cette formation.

Enabel met également en œuvre le projet « *Skilled Youth Palestine – Improving Resilience and Job Creation for Youth*" en **Palestine**. Ce projet vise à accroître la résilience des jeunes en Palestine par le développement de programmes de développement des compétences pour les jeunes avec une attention particulière pour les jeunes femmes à travers l'établissement de partenariats public-privé, la fourniture de compétences techniques de formation et d'entrepreneuriat.. On estime que d'ici 2050, la population des jeunes doublera. Les jeunes et les adolescents ont été très influencés par la société et l'environnement, extérieurement par les forces de l'occupation israélienne et intérieurement, par la fragmentation palestinienne, la perte d'identité et une société patriarcale. Le secteur privé en Palestine est le principal moteur de la croissance économique et de la création d'emplois, mais les entreprises palestiniennes sont restées les otages de l'instabilité politique, des conflits non résolus et des restrictions continues sur les déplacements, l'accès aux ressources, aux services et au commerce. Le

chômage et le sous-emploi touchent principalement les jeunes et les femmes. L'écart entre le taux d'activité des hommes (72%) et des femmes (19%) en Palestine reste le plus élevé dans la région MENA.

Dans le cadre du volet de coopération non gouvernementale, la Belgique finance les programmes de plusieurs ACNG visant spécifiquement, ou de manière mainstreamée, le croisement entre le genre et l'enseignement. À cet égard, nous pouvons notamment mentionner :

Le « *Programme d'appui à l'Initiative francophone pour la formation à distance des maîtres (IFADEM) en **RDC*** » de l'organisation APEFE. A travers ce programme de formation, APEFE souhaite améliorer le rendement scolaire dans 4 provinces suivantes : Haut-Katanga, Haut-Lomami, Tanganyika et Lualaba, via le renforcement des compétences des enseignants en rendant les enseignants capables d'appliquer les compétences d'enseignement et les connaissances linguistiques, pédagogiques et didactiques acquises, en outillant les Inspecteurs et les directeurs afin d'assurer un encadrement pédagogique de qualité auprès des enseignants et en mettant en place une coordination participative, un cadre d'apprentissage collectif et d'analyse collaborative, ainsi qu'un partenariat et une communication efficace. Dans le cadre de cette intervention, une attention particulière est accordée au bien-être psychosocial des filles qui vivent dans les zones rurales pauvres, afin de prévenir des violences sexistes, les mariages et les grossesses précoces et la lourde charge de travaux domestiques, ainsi que celles. Dans les formations comme dans les contenus pédagogiques les enseignants sont encouragés à prendre conscience des situations qui favorisent la discrimination basée sur le genre dans les salles de classe tant dans l'utilisation du matériel didactique que dans l'utilisation des termes qui dévalorisent les capacités et les caractéristiques des personnes d'un sexe donné. Les enseignants seront formés à une pédagogie sensible au genre qui comprend et prend en considération les besoins spécifiques des filles et des garçons pendant l'application des processus didactiques et pédagogiques.

La coopération belge soutient également « *Educaid.be, Belgian platform for education and development* ». **Educaid** est une plateforme, créée en 2010, qui vise à renforcer l'expertise et les compétences des acteurs travaillant dans le secteur de l'éducation et de la formation dans la coopération internationale, à favoriser les synergies et la complémentarité entre ceux-ci et à soutenir les décideurs politiques belges sur le plan de l'éducation au sein de la coopération internationale en contribuant à des documents politiques pertinents, par des recommandations, des dialogues et du plaidoyer. Educaid s'avère être un environnement d'apprentissage où les participants échangent des informations et bonnes pratiques et où l'on renforce les connaissances sur des problèmes spécifiques d'éducation dans les pays d'Afrique, d'Amérique du Sud et d'Asie et sur les méthodes pour y remédier. Dans le cadre d'une éducation de qualité inclusive et équitable, une attention particulière est accordée au genre, à l'inclusion, à la digitalisation, à l'environnement et à la décolonisation. Educaid.be est un programme de synergie entre VVOB et APEFE, et compte parmi ses membres 53 organisations et institutions.

D'un point de vue multilatéral, la Belgique s'assure, à travers des dialogues continus et des financements pluriannuels, que les organisations multilatérales partenaires tiennent compte de l'égalité de genre dans leurs programmes et actions.

A cet égard, la Belgique finance le **Global Partnership for Education** (GPE) pour l'éducation à hauteur de 6,5 millions d'euros par an. L'objectif de ce fonds est de fournir un accès à une éducation de qualité, en particulier pour les filles. En plus de ce financement core, la coopération belge a également financé, de manière affectée, le programme, "***Girls Education Accelerator***". Son but est de soutenir les initiatives visant à offrir aux filles la possibilité d'aller à l'école et d'apprendre, des actions susceptibles de mener à un changement transformateur.
Le « *Girls Education Accelerator* » met ainsi à disposition des ressources destinées à soutenir l'égalité des genres dans les pays et les régions où l'éducation des filles a été identifiée comme un défi majeur.

La Coopération belge finance également les ressources ordinaires **d'UNICEF** pour un montant total de 60.000.000 EUR pour la période 2021-2024. UNICEF est une organisation multilatérale chargée par l'Assemblée générale des Nations Unies de défendre les droits des enfants, d'aider à répondre à leurs besoins essentiels et de favoriser leur plein épanouissement. Dans 144 pays à travers le monde, l'UNICEF s'efforce d'offrir des possibilités d'apprentissage qui dotent les enfants et les adolescents des connaissances et des compétences dont ils ont besoin pour s'épanouir. Pour construire un monde où chaque enfant apprend, l'UNICEF s'engage à promouvoir de plus en plus l'équité et l'inclusion, en menant notamment des actions ciblées en faveur des enfants exclus pour des motifs liés au genre, au handicap, à la pauvreté, à l'origine ethnique et à la langue, ainsi qu'en faveur des enfants déplacés ou aux prises avec une situation d'urgence.

Dans le cadre d'un appel à projets lancé en 2021 qui visait notamment le travail sur les normes sociales et les masculinités transformatrices, la coopération belge a décidé de financer le projet « l'égalité entre les filles et les garçons compte » d'UNICEF au **Maroc** dont l'objectif est de permettre aux organisations de la société civile d'influencer activement les choix et les priorités publiques dans le sens d'une meilleure prise en compte de l'égalité de genre, ainsi que d'œuvre pour des normes sociales et des comportements sensibles à l'égalité de genre. Ce projet s'est notamment fixé pour résultat à atteindre l'intégration de l'égalité de genre dans les programmes d'éducation et de formation du réseau des associations des écoles de 2e chance.

La formation occupe également une place importante dans le travail d'**ONU Femmes**. À cet égard, il est utile de mentionner que la Belgique soutient l'initiative conjointe « ***African Girls Can Code*** » de l'Union Internationale des Télécommunications (UIT), d'ONU Femmes (UNW) et de la Commission de l'Union Africaine (AUC) ayant pour objectifs d'entraîner et d'autonomiser des jeunes filles âgées de 17 à 20 ans à travers l'Afrique afin qu'elles puissent devenir programmeuses, créatrices et designeuses informatiques, entreprendre des études et faire carrière dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC). Cette initiative prévoit notamment l'organisation de camps de codage dans 11 pays : Burundi, RDC, Kenya, Mali, Mozambique, Niger, Rwanda, Sénégal, Afrique du Sud, Tanzanie et Ouganda.

Objectif C. Femmes et santé

La Coopération belge au développement porte une attention particulière et prioritaire au domaine de la santé sous la dimension du genre. Ce domaine intègre aussi les droits sexuels et reproductifs (ODD 5.6).

Dans le cadre de sa coopération gouvernementale, la Belgique finance un pilier « *She Decides – Promotion des droits sexuels et reproductifs* » mis en œuvre par Enabel en **Guinée**. Cette intervention se focalise prioritairement sur le renforcement des détenteurs de droits au niveau individuel, communautaire, associatif, et sur l'amélioration de l'offre de services et de l'écosystème relatifs aux droits reproductifs et sexuels en adoptant une approche d'exécution 'multi-acteurs' (contractualisation des acteurs spécialisés) et en s'appuyant sur des modalités innovantes (financements basés sur les performances, 'service vouchers', applications digitales…). Enabel met également en œuvre d'autres interventions qui seront développées plus amplement ci-dessous dans le cadre de l'objectif D « Violence à l'égard des femmes ».

En matière de coopération non gouvernementale, la Belgique finance les programmes de plusieurs ACNG dans les cadres des différents Cadres Stratégiques Communs (CSC) adoptés, notamment:

L'intervention « *Santé pour tous et toutes en **République Démocratique du Congo*** » des organisations Memisa, Médecins Sans Vacance (MSV) et CDEB qui vise à contribuer à l'amélioration de la disponibilité, la qualité et l'accessibilité des soins de santé pour le plus grand nombre de personnes, en agissant sur le renforcement des acteurs du système de santé, en veillant à inclure et faire participer les

populations plus vulnérables ou marginalisés. Les résultats visés sont l'étude des prévalences ; la prévention ; la prise en charge des fistules et la réinsertion socio-économique des femmes traitées. Cette initiative cherche également à réduire les inégalités de genre par la promotion de la santé et droits sexuels et reproductifs et la lutte contre les violences basées sur le genre, notamment le droit des femmes à disposer de leur corps, à décider librement d'avoir ou non des enfants, à en choisir librement le nombre et à avoir accès aux soins par rapport à leur problème spécifique de santé. Les trois ACNG sont également signataires de la charte Genre et les actions suivront la double approche : transversale et spécifique. Une attention particulière est donnée à la promotion des méthodes de contraception modernes à travers une amélioration de l'offre de services (formation des prestataires, disponibilité des intrants de planning familial) et en réduisant les barrières géographiques, financières et socioculturelles liées à la demande (sensibilisation des communautés, proximité des services, accessibilité financière aux services). Un accent est également mis sur l'accès à un suivi prénatal et aux soins postnataux, dépistage des IST et prise en charge des fistules. Les centres de santé sont une des portes d'entrée des personnes victimes de violences basées sur le genre. Le personnel de soins sera outillé pour prodiguer des services de santé aux victimes de violences basées sur le genre. Les jeunes auront également accès à une éducation sexuelle complète (Éducation à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle).

Dans le cadre de financements ponctuels, la Coopération belge est un partenaire important du mouvement ***SheDecides***. *SheDecides* est un mouvement mondial centré autour de l'autonomie corporelle, alimenté par des actions au sein des communautés, et ayant les jeunes en son cœur. Le mouvement est composé de personnes qui, ensemble, s'engagent à organiser leurs réseaux pour mener une action collective en faveur de l'autonomie corporelle. Le mouvement repose sur la conviction que chaque fille et chaque femme, partout dans le monde, a le droit de prendre les décisions qu'elle seule devrait prendre. Cela signifie que les femmes et les filles, dans toute leur diversité, ont accès à l'information sur leur corps et leurs droits, qu'elles ont la possibilité d'agir sur ces droits pour prendre des décisions et qu'elles ont accès aux services qui soutiennent ces décisions. Le mouvement *SheDecides* permet d'organiser les progressistes en mettant en relation des personnes et des organisations de la société civile, des sphères politiques et privées et en permettant des échanges et des prises de position souvent impossibles au seul niveau gouvernemental. La Belgique, menée par son Premier Ministre Alexander De Croo et sa Ministre de la Coopération au développement, Meryame Kitir, conserve un gouvernement champion qui, entre autres, a pris des engagements forts en la matière dans le cadre de la coalition pour l'action '*Bodily Autonomy*' du Generation Equality Forum qui s'est tenu à Paris en juillet 2021. En mai 2022, la Belgique a organisée à Bruxelles une conférence célébrant les 5 ans de *SheDecides*. Cette conférence fut un moment clé pour les champions et les partenaires du mouvement pour célébrer les réalisations des 5 dernières années, pour rassembler les forces progressistes et pour continuer à défendre ensemble l'autonomie corporelle et la santé et les droits sexuels et reproductifs.

De plus, la Belgique soutient les efforts de la Commission Européenne dans le cadre de la mise en œuvre des différentes « ***Team Europe Initiatives*** (TEI) ». À cet égard, la Belgique prend à la TEI régionale en Afrique subsaharienne dédiée à la santé et aux droits sexuels et reproductifs.

En matière de partenaire multilatéral, le **Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP)** est incontournable dans la mesure où son mandat couvre la santé et des droits sexuels et reproductifs, y compris la planification familiale, l'égalité des genres et les analyses relatives à la dynamique des populations en lien avec le développement. Il attribue une attention particulière aux jeunes. La Ministre Kitir a engagé, en 2021, un financement pluriannuel de 36.000.000 EUR pour la période 2021-2024. Ce financement vise à favoriser un cadre juridique et un accès efficace à l'information et aux services pour les hommes et les femmes dans les établissements de santé afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées en matière de planification sexuelle et familiale. Une autre portée de ce financement est la promotion d'un système de santé intégré (allant au-delà des services de santé) pour l'accès à la santé sexuelle et reproductive (promotion de la santé, prévention, traitement et services de suivi).

En 2021, le ministre a également signé un engagement de 4 millions d'euros pour 2021 et 2022 en faveur **d'UNFPA Supplies**. UNFPA Supplies est un programme thématique et le plus grand fournisseur de services de planification familiale dans les pays en développement. La grande majorité des pays partenaires de la Belgique bénéficient de ce programme. UNFPA Supplies tient compte des besoins des hommes et des femmes en matière de santé sexuelle et reproductive afin de mettre à la disposition de la population des méthodes contraceptives appropriées en fonction des besoins des hommes et des femmes.

La coopération belge finance aussi le programme commun de lutte contre les **mutilations génitales féminines** (MGF) **d'UNFPA et d'UNICEF**. Cette action conjointe repose sur des leçons qui ont été tirées et est directement liée à l'Objectif de développement durable 5.3, qui vise à éradiquer toutes ces pratiques atroces d'ici 2030. L'attention est toujours dirigée sur les pays où les MGF sont les plus répandues, l'objectif étant de modifier les normes sociales dans les communautés touchées, tout en travaillant avec les gouvernements afin de mettre en place des systèmes d'intervention nationaux viables. La contribution belge porte sur la phase IV du programme qui donne la priorité à la construction d'un mouvement mondial d'alliés travaillant à l'élimination de la pratique des MGF.

La Belgique soutient également, à travers un financement pluriannuel de 12.000.000 EUR, l'organisation **ONUSIDA/UNAIDS**, notamment dans son rôle de plaidoyer contre la stigmatisation et de lutte contre le VIH chez les jeunes femmes. es violences sexistes constituent une épidémie mondiale : au cours de sa vie, une femme sur trois dans le monde est victime de violences physiques et/ou sexuelles de la part d'un partenaire intime, ou de violences sexuelles par une personne autre que son partenaire. Les études ont montré que dans certaines régions, les femmes victimes de violences physiques ou sexuelles commises par un partenaire intime étaient 1,5 fois plus susceptibles de contracter le VIH. Chez les femmes vivant avec le VIH, les violences commises par les partenaires intimes peuvent conduire à une baisse du recours au traitement antirétroviral et de l'observance du traitement anti-VIH, ainsi qu'à des charges virales plus élevées. L'accès à l'éducation, notamment à une éducation sexuelle complète, ainsi qu'à des services de santé sexuelle et reproductive, est indispensable pour contribuer à l'autonomie et à l'organisation des femmes et des filles. Lorsque les femmes sont autonomes dans la prise de décision, elles sont davantage enclines à négocier des rapports sexuels protégés, ont de meilleures connaissances sur le VIH et utilisent des préservatifs. En outre, l'intégration des services de santé sexuelle et reproductive avec d'autres services de santé permet d'améliorer l'accès, par exemple, au dépistage de la tuberculose et du cancer du col de l'utérus, ainsi qu'à la prévention et au traitement de ces maladies, et atténue l'impact des violences sexistes. Le Secrétariat de l'ONUSIDA et les organismes coparrainant, ainsi qu'un large éventail de partenaires, notamment les femmes vivant avec le VIH et les organisations féministes, œuvrent ensemble pour répondre aux besoins des filles et des femmes dans tous les objectifs de la Déclaration politique sur la fin du sida. Ils travaillent pour faire en sorte que les femmes et les filles, partout dans le monde, puissent exercer pleinement leurs droits et deviennent autonomes afin de se protéger contre le VIH, et pour que toutes les femmes et les filles vivant avec le VIH aient directement accès au traitement et aux soins.

Enfin, la coopération belge finance également, de manière affectée, le « ***Programme for Research & Training in Tropical Diseases*** » (appelé programme TDR) d'UNICEF, UNDPA, de l'OMS et de la Banque Mondiale. En 2021, le ministre Kitir a proposé un financement plus important de 2,4 millions d'euros pour le programme TDR, qui vise à renforcer les capacités de recherche sur les maladies tropicales dans les pays partenaires. Le TDR a intégré le thème du genre dans son champ d'action et l'a intégré dans ses programmes et projets. Entre autres choses, les chercheurs sont soutenus pour inclure une analyse intersectionnelle des genres dans leurs recherches sur les maladies infectieuses.

Objectif D. Violences à l'égard des femmes

La thématique de la lutte contre la violence à l'égard des femmes se retrouve à de plusieurs reprises dans les programmes et projets liés à la Coopération belge étant donné qu'il s'agit d'un domaine

d'action prioritaire, qui se retrouve aussi sous l'ODD 5.2 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies.

Dans le cadre de sa coopération gouvernementale, la Belgique finance un Programme de lutte contre les violences sexuelles (PLVS) en **République Démocratique du Congo**. Ce programme est mis en œuvre par Enabel. Il a pour but d'implanter des centres d'accueil unique spécialisés dans la prise en charge multisectorielle et multidisciplinaire des Survivant.e.s de violences sexuelles. Il cherche ainsi à contribuer à la réduction des violences sexuelles et de leur impact à travers la transformation des comportements, la prise en charge holistique des survivant.e.s et la lutte contre l'impunité des agresseurs.
Enabel met également en œuvre un programme d'appui aux associations travaillant dans la lutte contre les violences faites aux femmes au Maroc.

En matière de coopération non gouvernementale, la Belgique finance les programmes de plusieurs ACNG dans les cadres des différents Cadres Stratégiques Communs (CSC) adoptés, notamment l'intervention « *Lutter contre les violences fondées sur le genre, informer sur la santé reproductive et sexuelle et promouvoir les masculinités positives* » de l'organisation *Le Monde selon les femmes* en **Guinée**. Celle-ci a pour objectif d'engager les communautés, particulièrement les femmes et les jeunes (filles et garçons) à s'emparer et promouvoir les normes d'égalité femmes-hommes et à briser les tabous et lutter contre les mariages précoces, forcés, les mutilations génitales féminines et violences basées sur le genre. Pour atteindre cet objectif, *Le Monde selon les femmes* travaille les stratégies suivantes : (1) Renforcer les connaissances, les compétences et les attitudes des acteur ices clés en menant une recherche-action qui portera sur les thèmes précités pour produire des connaissances et un changement social ; (2) Renforcer les citoyen • nes et acteur
au travers de formations et actions de sensibilisation, dans leurs compétences et leurs capacités de compréhension des enjeux précités pour qu'ils • elles devienn
Outiller et coordonner les citoyen • nes et acte
qu'ils/elles mettent en commun et renforcent leurs expertises et leurs capacités d'influence et de plaidoyer sur les enjeux locaux. À terme, le projet amènera les communautés à promouvoir des normes d'égalité et de masculinités positives, sans violence basée sur le genre.

La Coopération au développement belge finance également, de manière ponctuelle, « ***Global Survivors Fund*** ». Ce fonds, lancé en octobre 2019 par le Dr Denis Mukwege et Nadia Murad dont la mission est d'améliorer l'accès aux réparations pour les survivantes de violences sexuelles liées aux conflits dans le monde entier, répondant ainsi à une lacune identifiée depuis longtemps par les survivants. Le GSF agit pour fournir des mesures de réparation intérimaires dans les situations où les Etats ou d'autres parties ne peuvent ou ne veulent pas assumer leurs responsabilités. Le GSF travaille à partir d'une approche ascendante, dans laquelle les survivants sont centraux. Le fonds aide les pays et la société civile à élaborer des programmes de réparation. Ces réparations peuvent inclure une indemnisation matérielle, une aide à l'accès aux services médicaux ou une reconnaissance symbolique. La Coopération belge a financé ce fonds à deux reprises, une première fois en 2020 et une seconde fois en 2022. Ce financement visait la mise en œuvre des programmes en **RDC**, en **Guinée** et en **Irak** En outre, la Belgique soutient également, à travers un **financement additionnel**, l'action du GSF en **Ukraine**. Le GSF y fourni une assistance technique aux autorités ukrainiennes pour mettre en place un cadre solide sur les réparations pour les victimes de violences sexuelles liées au conflit et développer les politiques et mécanismes adaptés au contexte spécifique. Il s'agit, par exemple, d'élaborer un cadre juridique pour mettre en place un programme de réparations provisoires d'urgence pour les survivants de violences sexuelles liées au conflit, de donner des conseils sur la création d'un fonds de réparation d'urgence et de développer un registre des victimes.

D'un point de vue multilatéral, la Belgique a soutenu, à travers son financement à **l'Union Européenne**, l'initiative ***Spotlight***. Dans le but de mettre fin à toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles d'ici 2030, l'Union européenne et les Nations unies collaborent depuis 2017 pour autonomiser, promouvoir et protéger les droits des femmes et des filles dans le monde entier. L'initiative Spotlight est un programme de 500 millions d'euros qui déploie des investissements ciblés

et à grande échelle en Afrique, en Asie, dans les Caraïbes, en Amérique latine et dans le Pacifique. Elle se concentre sur la violence domestique et familiale, la violence sexuelle et sexiste et les pratiques néfastes, le féminicide, la traite des êtres humains et l'exploitation sexuelle et économique. Les interventions se concentrent sur six piliers de programmation qui se renforcent mutuellement : (a) lois et politiques, (b) institutions, (c) prévention, (d) services, (e) données, et (f) mouvements de femmes. L'augmentation significative de la violence à l'égard des femmes et des jeunes filles dans le monde entier grâce à COVID-19 a mis en évidence la nécessité de ce type d'effort mondial catalytique et coordonné. L'Initiative a rapidement accéléré et réorienté plus de 21 millions de dollars US à travers les programmes de lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles dans le contexte de COVID-19, et 36,7 millions de dollars US des fonds de l'Initiative Spotlight ont été alloués aux partenaires de la société civile par le biais du Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et du Fonds humanitaire et pour la paix des femmes. L'Initiative a su s'adapter et réagir avec souplesse à travers le lien entre l'humanitaire, le développement et la paix, afin de répondre de manière significative à l'évolution des besoins et des priorités nationales.

La coopération belge finance également la **réponse d'UNFPA à la crise ukrainienne**. UNFPA, en collaboration avec ses partenaires de mise en œuvre, se concentre sur la santé sexuelle et reproductive (SRH), y compris la santé maternelle et maternelle et néonatale ; et la réponse aux violences basées sur le genre (GBV), principalement pour les femmes et les filles et les plus vulnérables. Dès que l'accès humanitaire le permet, l'UNFPA intensifie ses interventions pour augmenter le nombre de partenaires de mise en œuvre et de sites offrant des services de santé et de protection, des cliniques mobiles et des équipes de santé. UNFPA utilise le réseau existant d'abris, de centres et de salles de crise pour fournir des services liés aux GBV. UNFPA étend les services de santé essentiels, y compris le soutien psychosocial et les services spécialisés, aux femmes enceintes et autres femmes victimes de GBV qui sont en transit ou dont les services ont été interrompus. Les activités d'UNFPA en Ukraine sont pour le moment : (1) la distribution d'équipements et de fournitures de santé reproductive aux établissements touchés fournissant des services de santé et aux points de prestation de services ; (2) la mise en place d'équipes sanitaires mobiles offrant des services spécialisés dotés de personnel médical dans les services intégrés de SRH et de GBV, y compris la gestion clinique du viol (CRM) et le soutien psychosocial (PSS) ; (3) l'acquisition et l'exploitation de cliniques mobiles pour améliorer la capacité des infrastructures de santé, en particulier dans les régions les plus touchées ; (4) la poursuite de fourniture de services de prévention et de réponse aux GBV (abris, voies d'orientation, gestion des cas, espaces sûrs, assistance PSS) ; (5) la fourniture d'une aide en espèces (numérique ou en espèces) aux femmes, aux filles et aux personnes âgées en déplacement afin qu'elles puissent donner la priorité à leurs besoins immédiats (nourriture, abri, fournitures) et ; (5) le renforcement et le déploiement du mécanisme de coordination existant en matière de SRH et de GBV à l'ensemble du pays, tant au niveau national qu'infranational.

Il est également pertinent d'à nouveau mentionner le programme commun de lutte contre les mutilations génitales féminines (MGF) d'UNFPA et d'UNICEF évoqué plus haut.

Au niveau humanitaire, des mesures spécifiques ont été prises, telles que le financement de **l'appel spécial du CICR en faveur de la lutte contre les GBV en Syrie et en RDC** et la participation au ***Call to Action on Protection from Gender-based Violence in Emergencies***. En 2022, le financement belge à l'appel spécial s'est élevé à 3,5 millions d'euros. Les bénéficiaires directs et indirects sont : les victimes, les travailleurs médicaux, les centres de santé, les hôpitaux, les centres de conseil, les acteurs d'influence (autorités nationales pertinentes, porteurs d'armes, toute partie au conflit, leaders communautaires), société nationale de la Croix-Rouge en RDC. Les activités portent sur : des démarches orales et écrites, des séances d'informations, des ateliers, des séances de diffusion du DIH et d'autres lois applicables ; une sensibilisation des membres de la communauté sur la situation des survivants/victimes des GBV ; une assistance en transferts monétaires pour couvrir les besoins immédiats ; des formations, fonds, fournitures et/ou équipements aux centres de santé primaires ; un soutien complet aux centres de soins de santé primaires dans l'Est pour rendre possible un traitement appropriés dans les 72h ; un soutien matériel et financier aux hôpitaux ; faciliter l'orientation des

victimes/survivants vers les services appropriés ; fournir une formation et un soutien financier, infrastructurel, matériel et/ou technique à la Croix-Rouge en RDC

Enfin, il est important de rappeler que la Belgique finance les **ressources *core* de d'ONU Femmes, d'UNFPA et d'UNAIDS** qui font de la lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre une priorité stratégique.

Objectif E. Femmes et conflits armés

Au même titre que l'objectif précédent, la thématique « femmes et conflits armés » est une priorité pour la Coopération belge.

La Belgique a adopté, en 2022, un nouveau **Plan d'action national « *Femmes, Paix et Sécurité* »** qui concrétise l'exécution de la Résolution 1325 adoptée en 2000 par les Nations Unies. Ce plan d'action couvre la période 2022-2026 et comprend un ensemble de lignes d'action qui concernent la Coopération au développement. Le plan d'action repose sur six piliers fondamentaux, eux-mêmes divisés en objectifs concrets et en lignes d'action visant à améliorer la situation des femmes et des filles dans les situations de (post) conflit : (1) Promouvoir la mise en œuvre du cadre normatif international ; (2) Intégrer la dimension de genre dans les actions BE autour des conflits, de la paix et de la sécurité ; (3) Combattre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles, en particulier la violence sexuelle ; (4) Promouvoir la participation des femmes à la prise de décision en matière de paix et de sécurité, ainsi que de prévention, de gestion et de résolution des conflits ; (5) Soutenir le programme "Femmes, paix et sécurité" ; et (6) Assurer le suivi et la surveillance de la mise en œuvre de l'agenda "Femmes, paix et sécurité" et du PAN. Le focus géographique de ce plan est mis sur les pays suivants : Le **Burkina Faso**, la **République Démocratique du Congo**, le **Mali** et le **Niger**.

Dans le cadre de la réalisation du plan 1325, la coopération belge soutient plusieurs initiatives visant notamment à lutter contre les violences basées sur le genre, notamment :

Comme évoqué précédemment, la Belgique soutient le **Global Survivors Fund** dans sa mission d'améliorer l'accès aux réparations pour les survivantes de violences sexuelles liées aux conflits dans le monde entier.

La Belgique est également active en **RDC** à travers son programme de lutte contre les violences sexuelles évoqué dans la section précédente.

La coopération belge a également soutenu le projet « ***Protection des personnes les plus vulnérables affectées par les conflits à travers une assistance multisectorielle au Burkina Faso, Mali, Niger, Burundi et Rwanda*** » de la Croix Rouge de Belgique. La dimension du genre est intégrée dans le cadre de ce projet, avec notamment une attention particulière à la protection contre les violences basées sur le genre et la prise en charge des victimes.

Sur le plan multilatéral, la Belgique finance les ressources régulières de plusieurs organisations actives dans la lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre à l'instar d'UNFPA et d'UN Women, ainsi des projets spécifiques menés par ces organisations (voir « Objectif D : Violence à l'égard des femmes »).

Objectif F. Femmes et économie

Comme stipulé dans la note stratégique sur le genre, la Coopération belge porte une attention sur le financement des programmes socioéconomiques visant, entre autres, le renforcement des capacités des

petites et moyennes entreprises et des micro-entrepreneur-e-s locaux tout en mettant en avant un intérêt particulier à la mise en œuvre d'actions spécifiques visant la participation des femmes. De nombreuses initiatives financées par la Belgique furent mentionnées précédemment dans la section « Objectif A : femmes et pauvreté ». Celles-ci concernent à la fois cette thématique et celle de l'autonomisation économique des femmes. Ces initiatives peuvent être complétées par les autres actions présentées ci-dessous:

Dans le cadre de sa coopération gouvernementale, la Belgique met en œuvre le programme « *Développement de l'entrepreneuriat féminin sur l'axe Conakry-Kindia-Mamou* » en **Guinée**. À travers cette intervention, le focus est notamment mis sur l'appui à l'entrepreneuriat féminin et aux activités et nouvelles opportunités économiques spécifiques pour les femmes, sur la prise en compte de leurs besoins particuliers ainsi que sur l'atténuation des freins et obstacles spécifiques auxquels elles sont confrontées quotidiennement en milieu rural et urbain. De façon globale cette intervention met les femmes entrepreneuses au centre de l'action et vise leur accompagnement dans la durée afin qu'elles puissent être suffisamment qualifiées pour, (1) rentabiliser/valoriser davantage leurs activités existantes (ou nouvelles) ; (2) passer le cap de la création d'une entreprise viable au sein d'un environnement plus propice et (3) avoir accès à un emploi décent et de qualité. De plus, afin de générer des avancées durables relatives à la qualité de vie des femmes et leurs ménages, cette intervention entend adresser les causes profondes liées aux pesanteurs socio-culturelles et aux attitudes, aux relations de pouvoir, aux institutions sociales et aux dispositions légales.

En matière de coopération non gouvernementale, la Belgique finance les programmes de plusieurs ACNG dans les cadres des différents Cadres Stratégiques Communs (CSC) adoptés, notamment :

Au **Bénin**, le « *Programme d'appui à la promotion du micro petit et moyen entreprenariat artisanal des femmes béninoises dans les secteurs porteurs de croissance* » de l'organisation APEFE qui vise à (1) appuyer les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, en particulier féminin, et l'innovation ; (2) stimuler la viabilité et les performances des micros, petites et moyennes entreprises et faciliter leur intégration dans le secteur formel ; et (3) promouvoir l'économie sociale et solidaire. Il est avéré que l'égalité de genre en éducation, emploi et entrepreneuriat et l'autonomisation des femmes induisent un impact positif sur l'économie des États. L'entrepreneuriat féminin constitue donc un des moteurs pour l'autonomisation des femmes béninoises et a des effets bénéfiques sur la croissance économique du Bénin. Subventionner l'entrepreneuriat et créer les conditions adéquates pour améliorer les aptitudes de gestion des entrepreneures est un investissement solide contre la pauvreté. L'outcome participe ainsi à renforcer la place de la femme dans la société et son autonomie en lui permettant de générer un revenu, source d'émancipation et d'amélioration des conditions de vie, pour elle-même et sa famille.

Cette même organisation met également en œuvre l'intervention « *Développement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat féminins au **Maroc*** » qui a pour but de promouvoir une croissance économique durable, inclusive, respectueuse des normes sociales et environnementales en adoptant des stratégies garantissant une amélioration des conditions de vie des populations. Le domaine de l'émancipation économique des femmes est considéré par le Maroc et ses partenaires internationaux comme l'une des voies fondamentales pour l'équité et l'égalité de genre. Cette tendance se base sur les dispositions constitutionnelles conférant une grande importance à l'autonomisation économique, sociale et politique des femmes. En d'autres termes, il s'agit de favoriser chez un certain nombre de femmes vulnérables dont des femmes n'ayant eu accès ni à la scolarisation, ni à des formations, ni à l'emploi (NEET), la génération de revenus décents et réguliers en favorisant soit l'emploi salarié, soit l'entrepreneuriat (auto-emploi) en termes, tant de création (start-up) que de développement (scalling-up). Il a été démontré dans les phases antérieures du programme, que toutes les femmes ne présentaient pas des aptitudes d'entrepreneure mais bien des besoins en qualification susceptibles de leur offrir des opportunités d'emploi. Dans un but structurant de durabilité, le programme s'appuie sur le renforcement de trois acteurs publics clés et d'un ensemble d'associations féminines regroupées ou

non en réseaux. Le programme vise d'une part, à renforcer les capacités notamment digitales des partenaires en matière de communication et de sensibilisation. Les acteurs associatifs seront renforcés dans leurs capacités de plaidoyer en faveur du rééquilibrage des droits au travail décent ou à l'entrepreneuriat des bénéficiaires. Le programme vise d'autre part à renforcer l'ingénierie de ces acteurs en matière d'aide à l'emploi et à l'entrepreneuriat en y intégrant une approche davantage basée sur le genre et en renforçant la capitalisation des supports et outils produits et utilisés. Le programme vise enfin à consolider et pérenniser la dynamique collaborative public-privé et à développer le rayonnement panafricain du programme.

Au **Niger**, Oxfam met en œuvre son intervention « *Autonomisation et résilience des femmes et des jeunes dans les filières agrosylvopastorales au Niger* ». Celle-ci vise le renforcement de 1.000 femmes et jeunes (18-35 ans) des communautés rurales des régions de Diffa, Maradi et Zinder au Niger pour qu'ils.elles deviennent des acteur.trice.s économiques résilient.e.s dans les chaînes de valeur agrosylvopastorales durables et équitables à travers l'accès sécurisé aux facteurs de production et la réclamation de leurs droits dans un contexte structurellement fragile. Le programme (1) renforce et promeut la résilience des femmes et des jeunes producteurs.trices aux chocs récurrents à travers l'application de l'agroécologie et la mise en place des mécanismes de soutien aux plus vulnérables ; (2) renforce la participation des femmes et des jeunes dans tous les maillons des chaînes de valeurs agrosylvopastorales dont le « lait local » et les « Produits Forestières Non Ligneux (PFNL) » entre autres par la mise en place des microentreprises agricoles ; (3) renforce le leadership des femmes et des jeunes au niveau communautaire dans la gestion des ressources naturelles sensible au conflit ; et (4) promeut la prise en compte de leurs préoccupations dans un travail de plaidoyer politique au niveau local, national et sous-régional en faveur d'un système agricole durable, de la promotion de l'entreprenariat agricole et de l'accès équitable aux ressources productives. L'intervention implique directement 3 partenaires ONG locales, ainsi que 3 collaborations. Les groupes-cibles sont 500 femmes, 255 jeunes femmes et 245 jeunes hommes dans les chaînes de valeur agrosylvopastorales directement touché.e.s. Environ 7 000 personnes bénéficieront des outputs et effets du projet (dont 3 510 femmes). Il s'agit des femmes et des jeunes agriculteurs.trices ainsi que les membres de leurs ménages, ainsi que le personnel des trois partenaires, les élus locaux, les membres des comités fonciers de base et les chefs de village ; cible de renforcement des capacités techniques et organisationnelles. Des initiatives similaires sont également menées au Mali et en RDC.

Au **Salvador**, l'organisation *Association for Cultural, Technical and Educational Cooperation* (ACTEC) met en œuvre son intervention « *Transformer El Salvador avec les femmes entrepreneures* » qui a pour objectif Le développement socio-économique des micro-entrepreneurs et femmes salvadoriennes à travers le renforcement des formations techniques qualifiantes et l'expansion des programmes transformateurs de la Business School pour Micro-entrepreneurs (BSM) favorise l'inclusion sociale, l'accélération entrepreneuriale et l'autonomisation de la population vulnérable, en facilitant la transition vers l'économie formelle et la création d'emplois décents.

Dans le cadre de sa coopération multilatérale, la coopération belge soutient, que ce soit à travers ses financements core ou earmarked, plusieurs initiatives en faveur de l'égalité de genre dans le cadre de l'autonomisation économique. Ces initiatives portent autant sur la thématique de l'agriculture et de la sécurité alimentaire que sur celle de la protection sociale. Comme évoqué précédemment, la coopération belge finance notamment ONU Femmes, ILO, la FAO et le CGIAR.

En outre, elle soutient également ***l'African Girls Can Code Initiative*** d'ONU Femmes qui a pour objectif d'entraîner et d'autonomiser des jeunes filles âgées de 17 à 20 ans à travers l'Afrique et qui est mentionnée dans la section « *Objectif B. Femmes et enseignement* ».

Objectif G. Participation et prise de décisions

Une autre priorité de la Coopération belge au développement est « la prise de décision et les femmes », qui est repris sous l'objectif développement durable (ODD) 5.5 du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies.

Plusieurs initiatives menées ou financées par la Coopération belge ont un impact direct sur la participation et la prise de décision des femmes et des filles.

En **RDC**, la coopération belge finance l'initiative « *Pouvoir au peuple pour une justice mondiale et une solidarité internationale* » mise en œuvre par l'organisation 11.11.11. À travers celle-ci, 11.11.11 cherche à collaborer avec des organisations (de femmes) et des mouvements de défense des droits, qui remettent en question les relations de pouvoir actuelles entre les hommes et les femmes. Tous ses partenaires considèrent la justice de genre comme un défi de taille : ils collaborent et travaillent en réseau avec des organisations de femmes ; ils intègrent une analyse de genre et des recommandations dans leurs campagnes et plaidoyers ; ils renforcent le leadership féminin dans la lutte contre les injustices mondiales. En RDC, l'arsenal juridique congolais garantit l'égalité entre homme et femme. Ceci est même couché dans la loi fondamentale actuelle adoptée par referendum en 2005. Malgré ces avancées dans l'intégration du genre dans les politiques de développement, des régressions dominent la mise en pratique. Cette situation s'explique par l'essence d'une société congolaise traditionnelle, généralement régie par un système de patriarcat dans lequel la femme restait sous la tutelle des hommes du clan, et ensuite de son conjoint. Des initiatives similaires sont également menées par 11.11.11 au **Burundi** et au **Rwanda**.

Le soutien belge au mouvement ***SheDecides***, évoqué dans la section «*Objectif C. Femmes et santé* » peut également être mentionné comme étant une action de la Coopération belge favorisant la participation et la prise de décisions.

À travers son financement *core* à **ONU Femmes**, la Belgique soutient les initiatives menées par l'organisation dans le cadre de sa priorité thématique « *gouvernance et participation à la vie publique* ». Les principales interventions visent à : (1) Soutenir la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision à tous les niveaux, notamment par des mesures temporaires spéciales ainsi qu'en modifiant les politiques et les procédures afin d'accroître l'influence des femmes dans les institutions et les processus politiques ; (2) Accroître la sensibilisation, les capacités et la volonté politique nécessaires pour intégrer l'égalité des genres dans le financement, notamment à tous les stades de la planification budgétaire et de la prise de décision ; renforcer la capacité des institutions de concevoir des stratégies, des plans, des cadres de suivi et des budgets sectoriels et de fournir des services accessibles, abordables et de qualité, sans discrimination ; (3) Tirer parti du rôle fédérateur d'ONU-Femmes pour faire en sorte que la perspective de toutes les femmes et des organisations qu'elles dirigent soit prise en compte dans la prise de décision, et que les femmes, et les filles le cas échéant, participent pleinement et de manière égale à la conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des politiques et services publics ; (4) Continuer de faciliter le suivi pour assurer la mise en œuvre des engagements mondiaux en faveur de l'égalité des genres ainsi que la collecte et la diffusion de données sur les trois indicateurs relatifs à l'objectif de développement durable 5, dont ONU-Femmes est coresponsable et (5) contribuer, dans le cadre du partenariat H6, aux efforts visant à repousser les lois et les normes discriminatoires qui entravent l'accès des femmes aux services et aux soins de santé sexuelle et procréative.

Dans le cadre d'un appel à projets lancé en 2021 ayant notamment pour thématique le travail sur les masculinités, la coopération belge finance le projet " ***BraveMen: Engaged for positive masculinities and gender equality*** " **d'UNFPA** en **Palestine**. Le projet développé par UNFPA se focalise sur les masculinités transformatrices et cherche à contribuer à une transformation des normes de genre inéquitables qui existent entre les hommes, les femmes, les garçons et les filles en Palestine. Ces normes entravent non seulement le droit fondamental des femmes à l'égalité, à la liberté de la violence et à l'accès à la santé et aux droits sexuels et reproductifs, mais aussi la capacité des hommes à contribuer de manière plus significative à la santé et au bien-être de leur famille. En outre, ces attitudes inéquitables empêchent une participation égale aux activités productives de la communauté - qu'il

s'agisse de la prise de décision ou de l'activité économique - et compromettent les résultats positifs de la société. À travers ce projet, UNFPA cherche à (1) promouvoir un changement positif dans le concept et les comportements de la masculinité chez les individus pour transformer les communautés ciblées et (2) créer un environnement favorable au sein des communautés ciblées pour faciliter le changement systématique des normes de genre.

Enfin, dans le cadre du même appel à projets, la Belgique soutient le projet « ***Mobali Po Na Mwasi – Pour une transformation du genre en milieu rural en RDC*** » de l'organisation **Trias**. Ce projet vise à contribuer à l´adoption d´une nouvelle approche des masculinités transformatrices au sein des populations rurales (hommes, femmes et jeunes/enfants) et leurs organisations locales, comme élément déclencheur important pour améliorer l'autonomisation des femmes, le leadership féminin et l'égalité de genre. En développant un processus de déconstruction des codes et normes sociaux qui propagent et maintiennent les inégalités et les relations de domination et d'exclusion et en établissant des alliances entre hommes et femmes au sein des organisations locales, des écoles et structures communautaires afin de favoriser la cohésion sociale, Trias cherche à déconstruire les barrières culturelles et stéréotypes de manière durable. Ce projet qui vise à créer des opportunités de rencontres et d'échanges afin de développer un nouveau leadership inspiré par la justice de genre travaille avec les enfants - filles et garçons – dès leur plus jeune âge.

Objectif H. Mécanismes institutionnels pour l'amélioration de la position de la femme

Cet objectif ainsi que le suivant (droits fondamentaux des femmes) est repris en parti sous l'ODD 5c du Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies : « *Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent* ».

L'égalité de genre occupe une place centrale dans la coopération belge au développement que ce soit au niveau de la coopération gouvernementale avec nos pays partenaires, dans les programmes de coopération non-gouvernementale et dans le cadre de nos partenariats avec des acteurs multilatéraux. Pour ce faire, la Coopération belge au développement intègre la dimension de façon transversale dans toutes ses interventions et appuie par ailleurs des interventions spécifiques. L'égalité de genre est une priorité lors de nos prises de parole au sein de fora internationaux comme à l'ONU et à l'UE et de nos dialogues avec nos différents partenaires multilatéraux tels que les banques de développement, les institutions européennes et les entités onusiennes.

En plus des positions défendues dans les dialogues et fora internationaux, la Belgique s'engage également à mettre en œuvre plusieurs plans d'action dans lequel sont repris plusieurs engagements de la coopération au développement belge.

Parmi ceux-ci, nous pouvons citer :

- ***Plan d'action national 1325*** – Femmes, Paix et Sécurité : conformément à la résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies, adoptée à l'unanimité le 31 octobre 2000, et intitulée « Femmes, Paix et Sécurité », la Belgique a adopté plusieurs plans d'action 1325. Ces plans se fixent comme objectif de réaliser des avancées en termes d'égalité de genre dans le domaine de la politique et de sa mise en œuvre. Actuellement, c'est le quatrième plan qui est mis en œuvre. Celui-ci couvre la période 2022-2026. Il repose sur six piliers fondamentaux, eux-mêmes divisés en objectifs concrets et en lignes d'action visant à améliorer la situation des femmes et des filles dans les situations de (post) conflit :
    - Promouvoir la mise en œuvre du cadre normatif international ;
    - Intégrer la dimension de genre dans les actions BE autour des conflits, de la paix et de la sécurité ;

- Combattre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles, en particulier la violence sexuelle ;
- Promouvoir la participation des femmes à la prise de décision en matière de paix et de sécurité, ainsi que de prévention, de gestion et de résolution des conflits ;
- Soutenir le programme "Femmes, paix et sécurité" ; et
- Assurer le suivi et la surveillance de la mise en œuvre de l'agenda "Femmes, paix et sécurité" et du PAN.

- ***Plan d'action national contre les violences de genre*** : La Belgique s'investit dans la lutte contre la violence basée sur le genre depuis de nombreuses années, considérant qu'il s'agit d'un élément clef de l'égalité des femmes et des hommes. Ainsi, depuis 2001, la Belgique concrétise sa politique de lutte contres les violences basées sur le genre à travers un plan d'action national (PAN) associant l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions, et coordonné par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le 6e PAN, actuellement mis en œuvre, couvre la période 2021-2025. Ce processus vise l'amélioration continue de la politique de lutte contre la violence basée sur le genre. La Belgique souhaite, à travers ce PAN, intensifier ses efforts pour prévenir et lutter contre toutes les formes de violence basée sur le genre. Par ailleurs, ce plan d'action s'inscrit pleinement dans la lignée de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à égard des femmes et la violence domestique. le PAN 2021-2025 proposent des mesures clés en matière de :
  - violences entre partenaires
  - violences sexuelles
  - harcèlement sexuel
  - sexisme dans l'espace public
  - mariages forcés
  - mutilations génitales féminines
  - cyberviolences
  - violences économiques
  - violences obstétricales

  Ce plan se subdivise en 7 axes :
  - Axe 1 : Adopter un cadre conceptuel de référence sur les violences basées sur le genre
  - Axe 2 : Mener une politique intégrée réunissant l'ensemble des secteurs et la société civile afin d'agir ensemble contre les violences basées sur le genre et collecter des données quantitatives et qualitatives afin d'améliorer la connaissance des violences basées sur le genre
  - Axe 3 : Prévenir les violences basées sur le genre en menant des actions de sensibilisation, d'éducation, de formation et de responsabilisation des auteurs et en s'attaquant aux facteurs à l'origine de ces violences.
  - Axe 4 : Protéger, accompagner et soutenir les victimes de violences basées sur le genre et leur entourage en les plaçant au centre des préoccupations
  - Axe 5 : Adapter et moderniser la politique criminelle à l'égard des violences basées sur le genre en attachant une attention particulière à la protection de la victime et à sa reconnaissance en tant que telle.
  - Axe 6 : Garantir une prise en compte des violences basées sur le genre dans la politique d'asile et de migration.
  - Axe 7 : Agir et lutter contre les violences basées sur le genre sur le plan international.

- Au niveau fédéral, un ***plan visant l'intégration de la dimension de genre*** dans l'ensemble des politiques en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes a été établi en 2021. Ce plan prévoit un rapportage régulier, de la part de chaque Ministre, sur l'intégration transversale du genre dans le cadre des compétences dont il/elle est

responsable. À cet égard, les engagements politiques relatifs à la coopération au développement concernent les thématiques suivantes :

- Le focus sur la lutte contre la pauvreté (la promotion de l'autonomie, l'accès à l'eau potable, l'électricité, le logement décent, la participation et les services publics, le soutien aux systèmes de protection sociale …).
- Le développement d'une stratégie agricole basée sur les systèmes alimentaires durables (l'appui aux petites exploitations agricoles, l'agro-écologie, …).
- Les programmes de santé et le renforcement des systèmes de santé de base.
- Les programmes axés sur la formation.
- L'entrepreneuriat (numérique).
- Les programmes thématiques concernant le climat (le Cadre stratégique commun des partenaires indirects actifs dans les secteurs de l'eau et de l'environnement la gestion durable de l'eau, la résilience de l'agriculture et la gestion des sols et des forêts, l'urbanisation croissante …).
- L'aide humanitaire (la protection humanitaire, la promotion de l'autonomie, l'instrument de « développement transitionnel » …).
- La consolidation de la société civile locale.

- ***Plan fédéral Pour une Belgique LGBTQI+ friendly*** : la Belgique a adopté, le 13 mai 2022, un Plan Fédéral pour une Belgique LGBTQI+friendly contenant 133 mesures portées par 10 ministres pour soutenir, protéger et valoriser les publics LGBTQI+. Bien que le plan d'action se concentre principalement sur la politique en Belgique, il a également une dimension internationale, avec des mesures relevant notamment de la Coopération au développement :
  - Intégrer la diversité sexuelle et la diversité des genres dans les formations à destination des agents du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement (stagiaires, journées diplomatiques, journées des collaborateurs).
  - Intégrer lorsque pertinent les thèmes LGBTQI+ dans les communications vers le public du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement, en bonne interaction avec la société civile.
  - En appui à leur communication sur les thèmes LGBTQI+, les postes diplomatiques et consulaires belges veilleront à une interaction avec les acteurs locaux.
  - Sensibiliser les acteurs du développement à la diversité sexuelle et de genre lors de la mise en œuvre des programmes et projets de la DGD.
  - Offrir le soutien des autorités belges au respect, à la protection et à la promotion des droits fondamentaux des personnes LGBTQI+ dans les pays partenaires de la Coopération au développement belge.

- ***EU Gender Action Plan*** : La Coopération au développement belge contribue à la mise en œuvre du Troisième Gender Action Plan de l'Union Européenne (GAP III) couvrant la période 2021-2025. Ce GAP III dote l'UE d'un cadre stratégique s'articulant autour de cinq axes d'action visant à accélérer les progrès nécessaires au respect des engagements internationaux et à faire en sorte que le monde offre à chacun la possibilité de s'épanouir. Ce plan fait de la promotion de l'égalité de genre une priorité de toutes les politiques et actions extérieures, propose une feuille de route pour travailler conjointement avec les parties prenantes à l'échelon national, régional et multilatéral; intensifie l'action dans des domaines thématiques stratégiques; appelle les institutions à montrer l'exemple, et garantit la transparence des résultats.

Enfin, la coopération belge contribue de manière substantielle aux ressources générales **d'ONU-Femmes**, dont le triple mandat a pour objectif (1) d'appuyer des organes intergouvernementaux, tels que la Commission de la condition de la femme, dans l'élaboration de politiques, de règles et de normes mondiales ; (2) d'aider les États Membres à appliquer ces règles, et à leur fournir un appui technique et financier approprié, aux pays qui le demandent ; et (3) de diriger et coordonner le travail

du système des Nations Unies sur l'égalité de genre, notamment avec un suivi régulier des progrès dans l'ensemble du système.

Objectif I. Droits fondamentaux des femmes

La coopération au développement belge contribue à la défense des droits fondamentaux des femmes, que ce soit à une échelle micro dans le cadre de la mise en œuvre de projets/programmes gouvernementaux ou non gouvernementaux, ou à une échelle macro à travers les déclarations et positions défendues dans les différents fora internationaux.

À l'échelle micro, la coopération belge attache une grande importance à la défense des droits des femmes, notamment à la santé et aux droits sexuels et reproductifs, dans l'ensemble des interventions qu'elle finance.

À titre d'exemple, la Belgique finance l'intervention « *Développer l'empowerment des femmes paysannes et promouvoir les droits sexuels et reproductifs en **RDC*** » de l'organisation *Le Monde selon les Femmes*. Cet *outcome* a pour objectif d'engager les communautés, particulièrement des femmes et des jeunes (filles et garçons), dans l'accès aux ressources locales à travers de l'élargissement des espaces de dialogue et de pouvoir, en questionnant la coresponsabilité H/F, par la sensibilisation et le renforcement des soins de santé sexuelle et reproductive, ainsi que la promotion des politiques agricoles intégrant l'approche genre. Les thèmes principaux abordés par cet intervention sont *l'empowerment* économique des femmes, l'accès aux ressources, la sécurité alimentaire, les droits sexuels et reproductifs et la lutte contre les violences. Ce travail se fait par le biais de l'éducation des femmes et des jeunes filles et garçons afin de renforcer la prise de conscience sur l'égalité femmes-hommes et les connaissances et la capacité des femmes et des filles à influencer, défendre et prendre des décisions.

Le Monde selon les Femmes met également en œuvre le programme « *Des droits civils, politiques, économiques, sociaux et environnementaux inclusifs et égalitaires* » qui vise la promotion des droits civils, politiques, économiques, sociaux, environnementaux inclusifs et égalitaires en **RDC**. Le programme appuie les partenaires dans (1) la construction de synergies et collaborations afin d'approfondir le dialogue entre tous les acteurs et actrices de la société civile pour plus d'autonomie et de légitimité ; (2) le renforcement de leur expertise avec des recherches propres, apprentissages collectifs pour une capacité de veille renforcée ; (3) leurs actions de renforcement des capacités des titulaires de droit permettant de renforcer les populations dans la revendication de leurs droits. ; (4) leur professionnalisation à diffuser des informations fiables notamment sur les enjeux du développement, de la paix, de la lutte contre la corruption et l'impunité, les violations des droits humains et la violence basée sur le genre ; (5) l'intensification de leur plaidoyer en vue d'influencer les détenteurs d'obligations pour une application effective des textes ratifiés par la RDC en matière des droits humains. Les partenaires ont repris le genre comme l'un des déterminants sociaux prioritaires sur lesquels ils se concentreront au cours du programme. L'approche du programme est double en matière de genre : une approche transversale avec un accent sur les rôles des femmes, une approche spécifique, en prenant en compte les besoins des femmes et des filles et leurs vulnérabilités spécifiques. Le programme prévoit également des actions destinées spécifiquement à améliorer le leadership féminin, les actions de plaidoyer pour l'accès des femmes à la terre et pour l'application du nouveau code de la famille dans lequel le régime de succession inclut les filles, etc

À l'échelle macro, la Belgique continue à défendre un langage fort et progressiste en matière d'égalité de genre et de santé et droits sexuels et reproductifs. Le contexte actuel est marqué par une recrudescence du mouvement conservateur et une baisse des financements en faveur de l'égalité de genre. D'une part, on assiste à l'émergence d'un bloc conservateur qui s'oppose systématiquement à toute proposition de langage progressiste et qui nie l'existence d'une communauté LGBTQI et de droits sexuels et reproductifs tel que le droit à l'avortement. D'autre part, l'influence dont dispose les pays les plus progressistes est affaiblie par la diminution des financements aux organisations et projets

dédiés à l'égalité de genre. Face aux conséquences économiques de la pandémie de COVID-19 et de la guerre en Ukraine, certains pays ont pris la décision de diminuer leur financement aux organisations multilatérales. Le soutien de ces pays, souvent parmi les plus grands contributeurs, est essentiel pour garantir que les avancées acquises ces dernières années soient maintenues. À cet égard, la Belgique a maintenu ses financements core et rappelle, lors de chaque intervention, qu'elle est et restera un partenaire fort et fiable pour la réalisation de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes et des filles.

En outre, la conférence organisée à Bruxelles à l'occasion du 5e anniversaire du mouvement ***SheDecides*** a permis à la Belgique de rappeler son soutien fort et inflexible à la réalisation de l'ODD 5 et à l'accès universel à la santé et aux droits sexuels et reproductifs.

Objectif J. Femmes et média

Cet objectif est traduit aussi en ODD sous l'objectif 5b qui traite du renforcement de l'utilisation des technologies et particulièrement des communications pour favoriser l'autonomie des femmes.

Comme évoqué dans plusieurs objectifs repris ci-dessus, la coopération belge finance activement toutes sortes d'interventions favorisant l'empowerment des femmes et des filles.
En ce qui concerne la thématique des femmes et des médias, il est pertinent de mettre en avant les deux interventions suivantes :

D'une part, l'initiative conjointe « ***African Girls Can Code*** », mentionnée précédemment dans la section « *Objectif B. Femmes et enseignement* », qui vise à et autonomiser des jeunes filles âgées de 17 à 20 ans à travers l'Afrique afin qu'elles puissent devenir programmeuses, créatrices et designeuses informatiques, entreprendre des études et faire carrière dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC).

D'autre part, le projet "***Digital for girls and Women***" mené par **Enabel** qui a pour objectif (1) d'améliorer l'expertise d'Enabel sur les thèmes de la fracture numérique entre les genres et les droits numériques sur la base d'actions ciblées dans ce domaine et (2) de partager l'expertise construite sur la base de la mise en œuvre de ce projet au niveau belge et européen, plus spécifiquement au niveau de la branche Afrique du D4D Hub.

Objectif K. Femmes et environnement

L'égalité de genre et la question climatique étant deux dimensions transversales dans l'action de la coopération belge au développement, il va de soi que plusieurs initiatives aient été menées dans le cadre du croisement de ces deux thématiques.

L'initiative la plus importante réside dans l'adoption d'un **portefeuille régional thématique climat au Sahel**. La mise en œuvre de ce portefeuille a pour objectif général d'améliorer la gestion intégrée des ressources naturelles et de restaurer de manière durable les écosystèmes naturels du Sahel dans la lutte contre la désertification et les conséquences négatives des changements climatiques afin de renforcer la résilience de la population du sahel qui vit dans des circonstances vulnérables. Dans le cadre de ce portefeuille, l'égalité de genre est considéré comme un objectif transversal important. Les femmes font partie du groupe cible prioritaire du portefeuille et Enabel accorde une attention particulière à l'utilisation d'outils spécifiques pour l'intégration de la dimension de genre.

De plus, il est pertinent de souligner que la Coopération au développement belge est membre de la **coalition d'action *Feminist Action for Climate Justice*** dans le cadre du Generation Equality Forum. Pour rappel, le Generation Equality Forum (GEF) est la principale initiative mondiale visant à accélérer les investissements et leur mise en œuvre en faveur de l'égalité de genre. Elle rassemble des

organisations de tous les secteurs de la société pour catalyser les progrès, plaider en faveur du changement et entreprendre ensemble des actions audacieuses. Convoquée par ONU Femmes, l'initiative vise à s'assurer que les ambitions audacieuses du Programme d'action de Beijing de 1995 sur les droits des femmes sont finalement mises en œuvre, et que les Objectifs de développement durable sont atteints.
Le GEF s'organise autour de 6 coalitions d'action. Ces coalitions d'action sont des partenariats multi-acteurs, mondiaux et innovants, qui mobiliseront les gouvernements, la société civile, les organisations internationales et le secteur privé en vue de dynamiser l'action collective, de susciter un dialogue intergénérationnel tant au niveau mondial que local, de stimuler l'investissement public et privé, et de parvenir à des résultats concrets qui permettent de changer la donne pour les femmes et les filles de toutes les générations.

La Coopération belge finance également, à travers des cadres stratégiques communs, plusieurs *outcomes* conçus et mis en œuvre par des Acteurs de la Coopération Non Gouvernementale (ACNG). À titre d'exemple, la coopération belge finance l'intervention « ***Rapport de genre dans la transition agroécologique et résilience face aux changements climatiques*** » de l'organisation *Le Monde selon les femmes* au **Sénégal**. Celle-ci a pour objectif d'engager les communautés, particulièrement des femmes et des jeunes (filles et garçons) dans l'accès aux ressources locales grâce à l'élargissement des espaces de dialogue et de pouvoir, par le renforcement des pratiques résilientes aux changements climatiques et la promotion de politiques de transition agroécologique qui intègrent l'approche genre et questionnent la coresponsabilité H/F. Pour atteindre cet outcome, LMSF travaille sur trois stratégies principales : (1) Renforcer les connaissances, les compétences et les attitudes des acteurs.rices clés en menant une recherche-action avec une approche genre et environnementale, en se concentrant sur l'analyse des pratiques pour produire des connaissances et un changement social ; (2) Renforcer au travers de formations les citoyen.nes et acteurs.rices organisé.es de la société civile dans leurs compétences et leurs capacités de compréhension des enjeux locaux avec une perspective de genre et environnementale ; (3) Outiller et coordonner les citoyen.nes et acteurs.rices organisé.es de la société civile pour qu'ils/elles mettent en commun et renforcent leurs expertises et leurs capacités d'influence et de plaidoyer sur les enjeux locaux.

En outre, la Belgique tâche de maintenir l'égalité de genre à l'agenda des différents fora auxquels elle prend part à l'instar de la **COP27**. Dans le cadre des préparations de celle-ci, la coopération belge a contribué à une soumission de l'UE sur la révision du plan d'action sur l'égalité de genre dans le cadre de l'UNFCCC (*Intermediate review of the implementation of the gender action plan* | UNFCCC). Cette soumission fait suite à une soumission précédente de 2021 qui expose nos conclusions et notre vision sur la façon dont il existe un degré différent d'impact du changement climatique selon le genre et sur la façon dont les femmes et les filles peuvent prendre l'initiative de réaliser les changements liés au changement climatique.

Objectif L. Petites filles

Comme évoqué dans la section « *Objectif B. Femmes et enseignement* » La Belgique est un partenaire important d'**UNICEF** dont l'objectif est de défendre les droits des enfants, d'aider à répondre à leurs besoins essentiels et de favoriser leur plein épanouissement.

L'aide humanitaire belge finance également le projet **« *Education in Emergencies for Palestine Refugee Children-Phase IV - Emergency Cash Assistance to Palestine Refugees in Syria - E-registration phase II*** » de l'organisation **UNRWA**. *L'Office de secours et de travaux des Nations unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient* (UNRWA) est un programme de l'Organisation des Nations unies pour l'aide aux réfugiés palestiniens dans la Bande de Gaza, en Cisjordanie, en Jordanie, au Liban et en Syrie. À travers ce projet, l'UNRWA chercher à soutenir et à protéger l'accès continu à une éducation de qualité, sûre, inclusive et équitable et un soutien psychosocial adéquat pour les réfugiés palestiniens garçons et filles.

Nous vous invitons à consulter la section « *Objectif B. Femmes et enseignement* » dans laquelle vous pourrez trouver d'autres initiatives luttant contre la discrimination à l'égard des petites filles et des violations de leurs droits fondamentaux.

3. Obstacles rencontrés

Les obstacles rencontrés, en matière de réalisation des actions axées sur le genre, sont (souvent) connus et relativement similaires, notamment dans le cadre des coopérations qui ont été citées ci-dessus.

Ainsi, il peut s'agir de la **position très conservatrice d'une majorité de parlementaires et d'une partie de la société civile**, qui s'opposent aux politiques en matière de genre et de santé sexuelle et reproductive, alors même que le gouvernement en place voudrait les développer.

Certains pays peuvent connaitre une croissance économique soutenue depuis quelques années, qui ne se traduit malheureusement pas par des avancées proportionnelles en termes de pauvreté, de taux d'éducation ou d'accès aux soins de santé par exemple. Cette situation peut découler d'une croissance démographique excessive. Celle-ci est favorisée par le faible niveau d'éducation des femmes, l'absentéisme élevé des filles à l'école et la fréquence des mariages précoces. A son tour, la croissance démographique annihile une grande partie des efforts (entre autres) pour améliorer le niveau scolaire et la fréquentation de l'école par les filles. En ce sens, les progrès qui seront obtenus en matière de genre, entraîneront des bénéfices directs pour le développement en général. D'autre part, le dividende démographique dont il est souvent question, représente certes une promesse pour l'avenir, mais qui ne se matérialisera qu'à condition et (bien) après que la croissance démographique ait été maitrisée. Parmi les obstacles au progrès en ces matières, il faut certainement placer en première ligne le poids d'une tradition conservatrice, qu'elle soit culturelle et/ou religieuses.
Des éléments tels que le dysfonctionnement du secteur de la justice (lutte contre l'impunité, la corruption..), l'insécurité dans certaines zones d'un pays, la lourdeur des procédures administratives ou encore le turn-over très important à la tête du Ministère du Genre ou d'autres ministères clés, constituent autant d'obstacles à la bonne exécution des projets.

Enfin, le contexte actuel est marqué par une **recrudescence du mouvement conservateur et une baisse des financements en faveur de l'égalité de genre**.

D'une part, on assiste à **l'émergence d'un bloc conservateur** qui s'oppose systématiquement à toute proposition de langage progressiste et qui nie l'existence d'une communauté LGBTQI et de droits sexuels et reproductifs tel que le droit à l'avortement. Ce mouvement anti-genre qui arrive au pouvoir dans de plus en plus d'Etats anciennement considérés comme progressistes, menace gravement toute ambition d'avancée en matière d'égalité de genre. L'annulation de l'arrêt Roe vs Wade par la Cour suprême américaine et la signature de la Déclaration de consensus de Genève, sur la promotion de la santé de la femme et le renforcement de la famille sont autant d'exemples marquant la montée en puissance de ce mouvement transnational.

D'autre part, **l'influence** dont dispose les **pays les plus progressistes** est **affaiblie** par la diminution des financements aux organisations et projets dédiés à l'égalité de genre. Face aux conséquences économiques de la pandémie de COVID-19 et de la guerre en Ukraine, certains pays ont pris la décision de diminuer leur financement aux organisations multilatérales. Le soutien de ces pays, souvent parmi les plus grands contributeurs, est essentiel pour garantir que les avancées acquises ces dernières années soient maintenues.

4. Conclusions

Les actions menées par la coopération belge en matière de promotion d'égalité de genre et d'intégration de la dimension de genre, sont nombreuses et diversifiées. Elles peuvent toucher directement les femmes, les jeunes filles ou encore les structures étatiques. Les sous-thématiques telles que « le genre et l'enseignement », « le genre et l'environnement » ne sont pas traitées de manière isolées mais bien de manière intégrée. À titre d'exemple, plusieurs interventions peuvent traiter à la fois de la formation des femmes et des filles, de l'entrepreneuriat féminin, de la lutte contre les violences basées sur le genre et du travail sur les normes sociales. C'est pourquoi plusieurs interventions de la coopération au développement belge peuvent être reprises dans plusieurs objectifs mentionnés ci-dessus.

Les obstacles évoqués au point précédent confirment la nécessité, tant à l'administration centrale que sur le terrain, de prévoir des **formations suffisantes et continues en matière de genre et d'intégration de sa dimension**, afin que non seulement le concept soit bien compris, qu'il soit bien utilisé, défendu et également mis en œuvre, de manière spécifique ou intégrée dans les différentes interventions à venir.

Enfin, il est important de souligner que la coopération au développement belge fait du **travail sur les normes sociales et la promotion de masculinités transformatrices** une priorité majeure dans le cadre de l'ensemble de ces interventions liées à l'égalité de genre. Le travail sur les normes sociales et les stéréotypes de genre s'avère être un domaine d'intervention essentiel pour atteindre l'égalité de genre. La sous-représentation des femmes dans les organes de décision, la faible participation de celles-ci à l'économie formelle, les violences basées sur le genre et la déscolarisation, majoritairement féminine, sont autant de phénomènes dommageables qui se sont accrus pendant la pandémie de COVID-19 et qui peuvent s'expliquer par l'existence de masculinités restrictives, toxiques, souvent rigides, qui promeuvent des notions et des attentes inflexibles sur ce que signifie est un « vrai » homme et donc une « vraie » femme.

Les **masculinités** peuvent être définies comme les différentes manières d'être et d'agir, les valeurs et les attentes associées au fait d'être et de devenir un homme dans une société, un lieu et un espace temporel donnés.

Il est donc essentiel, à travers un travail conjoint avec les garçons et les hommes, de **renverser ces stéréotypes de genre et de promouvoir des masculinités positives/transformatrices** qui permettent un meilleur accès des femmes et des filles à l'éducation, au marché du travail et aux rôles décisionnels.

ANNEXES

Annexe 1 - La « loi *gender mainstreaming* » du 12 janvier 2007

12 janvier 2007 - Loi visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales

Publication : 13-02-2007

Article 1er
La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.
Elle transpose notamment l'article 1er de la directive 2002/73 du 23 décembre 2002 du Parlement européen et du Conseil modifiant la directive 76/207 du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Art. 2.
§ 1er. Le Gouvernement veille à la mise en oeuvre des objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995, et plus particulièrement à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. A cette fin, il présente en début de législature, à l'occasion de la déclaration de gouvernement, pour l'ensemble des politiques menées, les objectifs stratégiques qu'il entend réaliser au cours de celle-ci, conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995 et, dans la mesure du possible, aux conclusions formulées par le Forum des organisations non gouvernementales, qui s'est tenu en Chine, en même temps que la Conférence mondiale sur les femmes.
§ 2. Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public dans une note de genre annexée à chaque projet de budget général des dépenses.
§ 3. Chaque ministre présente annuellement, à l'occasion de la discussion des notes de politique générale, les actions, mesures, projets qui concourent à la réalisation des objectifs stratégiques visés au § 1er ainsi qu'à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Art. 3.
Chaque ministre intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. A cet effet :
1° il veille à la mise en oeuvre des objectifs stratégiques fixés à l'article 2, paragraphe 1er, et de l'intégration de la dimension du genre dans les plans de management, dans les contrats d'administration ainsi que dans tout autre instrument de planification stratégique des services publics fédéraux, du ministère de la Défense, des services publics de programmation, des institutions publiques de sécurité sociale, des établissements scientifiques fédéraux et des organismes d'intérêt public qui relèvent de sa compétence.
A cette fin, il approuve les indicateurs de genre pertinents permettant de mesurer le processus d'intégration de la dimension de genre et la réalisation des objectifs stratégiques.
2° pour chaque projet d'acte législatif et réglementaire, il établit un rapport d'évaluation de l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes;
Le Roi règle, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le modèle de rapport d'évaluation de l'impact, dit " test gender ", et fixe son entrée en vigueur.

3° il veille, dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides, à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et à l'intégration de la dimension de genre.

Art. 4.

Outre les mesures contenues à l'article 3 de la présente loi, chaque ministre veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les statistiques que les services publics fédéraux, le ministère de la Défense, les services publics de programmation, les institutions publiques de sécurité sociale, les établissements scientifiques fédéraux et les organismes d'intérêt public produisent, collectent, et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent.

Art. 5.

§ 1er. Le gouvernement transmet aux chambres fédérales un rapport intermédiaire et un rapport de fin de législature sur la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes tenue à Pékin en septembre 1995. Ces rapports intègrent la politique de coopération au développement et la politique spécifique d'égalité entre les femmes et les hommes.

§ 2. Le rapport intermédiaire porte sur le suivi des progrès réalisés en vue d'atteindre les objectifs stratégiques fixés à l'article 2 en décrivant les éventuelles difficultés rencontrées et les propositions envisagées pour remédier à ces obstacles.

Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 2e projet de budget général des dépenses.

§ 3. Le rapport de fin de législature est une note de diagnostic comparant la situation en début de législature avec celle existant à la fin de la législature.

Il est transmis aux chambres fédérales dans un délai de 60 jours suivant le dépôt à la chambre des représentants du 4e projet de budget général des dépenses.

Art. 6.

Aux fins d'assurer la mise en oeuvre de la présente loi, il est institué, au niveau fédéral, un groupe interdépartemental de coordination composé de personnes désignées au sein de la cellule stratégique de chaque ministre et au sein de tous les services publics fédéraux, le ministère de la Défense et les services publics de programmation, ainsi que de représentants de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Les ministres peuvent y inviter un représentant par institution publique de sécurité sociale, établissement scientifique fédéral ou organisme d'intérêt public qui relève de leurs compétences.

Art. 7.

Conformément à sa mission définie dans la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques.

Art. 8.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités d'exécution de la présente loi, en particulier afin de préciser certaines règles de forme et de fond à respecter lors de l'élaboration des rapports visés à l'article 5, d'assurer un certain niveau de qualifications minimales lors de la désignation des personnes au sein des cellules stratégiques et des administrations publiques composant le groupe interdépartemental de coordination visé à l'article 6, ainsi que de préciser les règles liées à la mise en place et au fonctionnement de ce dernier.

Art. 9.

Le Roi est habilité à coordonner les dispositions de la présente loi avec les dispositions des lois traitant de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.
A cette fin, le Roi peut :
1° modifier l'ordre de la numérotation des titres, chapitres, sections, articles, paragraphes et alinéas des textes à coordonner, les regrouper d'une autre manière, grouper certaines dispositions dans les titres, chapitres ou sections nouveaux et munir ceux-ci d'un intitulé;
2° modifier les références contenues dans les textes à coordonner en vue de les mettre en concordance avec la numérotation nouvelle;
3° modifier la rédaction des dispositions à coordonner en vue d'assurer leur concordance et d'uniformiser leur terminologie.

Dispositions transitoires

Art. 10.
La présente loi entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge, à l'exception des articles 2, 3 et 5 qui entrent en vigueur dès le premier jour du début de la nouvelle législature suivant celle en cours au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Jusqu'à la fin de la législature, l'établissement des rapports continuera à s'effectuer conformément au prescrit de la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995. A titre dérogatoire, lesdits rapports prévus par la loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 décriront et évalueront aussi les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'article 4 de la présente loi.

Art. 11.
La loi du 6 mars 1996 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin du 4 au 14 septembre 1995 est abrogée dès le premier jour du début de la législature qui suit celle en cours lors de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Annexe 2 - L'arrêté royal du 26 janvier 2010

26 janvier 2010 - Arrêté royal fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination ainsi que le niveau de qualifications minimales de ses membres en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales

Publication : 08-02-2010

CHAPITRE Ier. — Dispositions générales
Article 1er.
Pour l'application du présent arrêté, on entend par :
1° « loi » : la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales;
2° « groupe » : le groupe interdépartemental de coordination institué par l'article 6 de la loi;
3° « coordinateur en approche intégrée de genre » : la personne désignée au sein de chaque service public fédéral, du Ministère de la Défense, de chaque service public fédéral de programmation, pour participer au groupe interdépartemental de coordination prévu par
l'article 6 de la loi;
4° « approche intégrée de genre » : une approche qui consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, 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;
5° « statistiques de genre » : les statistiques produites, collectées et commandées, ventilées par sexe en exécution de l'article 4 de la loi.

L'usage du masculin dans le présent arrêté est épicène.

CHAPITRE II. — Composition du groupe
Art. 2.
Le groupe est composé comme suit :
1° un membre de la cellule stratégique de chaque ministre, désigné par lui et agent du niveau A ou porteur d'un diplôme donnant accès à ce niveau;
2° un fonctionnaire de niveau A de chaque service public fédéral, du Ministère de la Défense et de chaque service public fédéral de programmation, désigné selon le cas par le président du comité de direction, le secrétaire général ou le président;
3° un membre de la direction de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, qui assure la présidence du groupe.
Il est désigné, selon le même mode, un suppléant à chacun des membres précités.

Art. 3.
§ 1er. Les membres du groupe visés à l'article 2, 2°, assument la fonction de coordinateur en approche intégrée de genre au sein de leur service public fédéral, de leur ministère ou de leur service public fédéral de programmation. A ce titre, ils rapportent directement au président du comité de direction, au secrétaire général ou au président.
§ 2. Les missions exercées dans le cadre de la fonction de coordinateur en approche intégrée de genre sont reprises dans la description de fonction des membres du groupe et seront évaluées dans le cadre du cycle d'évaluation des coordinateurs.
§ 3. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes organise une formation à l'approche intégrée de genre pour tous les membres du groupe.
§ 4. Aucune rémunération, allocation, indemnité ou jeton de présence n'est allouée aux membres du groupe.

CHAPITRE III. — Missions du groupe
Art. 4.
§ 1er. Le groupe a pour mission générale :
1° de stimuler, orienter et contribuer à la mise en œuvre de la stratégie d'approche intégrée de genre, notamment par la diffusion et l'utilisation d'outils, d'instruments et de méthodes dans l'ensemble des politiques fédérales;
2° de promouvoir la collaboration et la circulation de l'information et des bonnes pratiques entre tous les services visés à l'article 6 de la loi;
3° d'organiser une concertation et une coordination permanente entre les administrations et les cellules stratégiques.
§ 2. A cet effet, le groupe se voit en particulier confier les missions suivantes :
1° élaborer un projet de plan fédéral visant à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes. Ce projet de plan, établi pour la législature, se fonde notamment sur :
- les objectifs stratégiques définis à cette fin et visés à l'article 2, § 1er, de la loi;
- les initiatives ministérielles telles que visées à l'article 2, § 3, de la loi et définies dans les notes de politique générale de début de législature;
- les informations relatives à l'intégration de la dimension de genre dans les plans de management, les contrats de gestion et chaque instrument de planification stratégique conformément à l'article 3, 1°, de la loi;
- les autres actions et moyens visant l'intégration de la dimension de genre dans les administrations;
- les indicateurs de genre pertinents visés à l'article 3, 1°, alinéa 2, de la loi.
Le projet de plan fédéral est transmis au Ministre de l'Egalité des chances qui le présente au Conseil des Ministres.
2° rédiger un rapport semestriel de suivi de la mise en œuvre du plan fédéral transmis au Ministre de l'Egalité des chances.
3° préparer et coordonner le projet de rapport intermédiaire et de rapport de fin de législature visés au chapitre VI et assurer leur suivi selon les prescriptions de l'article 10.
A cette fin, le groupe peut consulter les organes, les instances ou experts impliqués dans l'étude et la mise en œuvre de l'égalité des femmes et des hommes.

CHAPITRE IV. — Fonctionnement du groupe
Art. 5.
Le règlement d'ordre intérieur du groupe est fixé par celui-ci, dans les trois mois qui suivent son installation.

Art. 6.

Le Président et le groupe sont assistés, dans leurs activités, par un secrétariat assuré par des membres du personnel de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes désignés par son directeur.

CHAPITRE V. — Mise en œuvre de l'approche intégrée de genre au sein des administrations
Art. 7.
§ 1er. Le coordinateur en approche intégrée de genre a pour missions principales :
1° de préparer le projet de contribution de l'administration dont il dépend au plan fédéral visé à l'article 4, § 2, 1°;
2° de préparer la contribution de son administration aux rapports visés au Chapitre VI;
3° de mettre en place un processus de suivi des « tests gender » et des notes de genre réalisés au sein de son administration;
4° de mettre en place un processus de suivi de la prise en compte de l'approche intégrée de genre dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et d'octroi de subsides de son administration et visées à l'article 3, 3°, de la loi;
5° de mettre en place un processus de suivi de la production de statistiques sexuées et de l'établissement d'indicateurs de genre visés à l'article 4 de la loi;
6° d'organiser la formation et de diffuser l'information au sein de son administration à propos de l'approche intégrée de genre et de sa mise en œuvre concrète.
§ 2. Le coordinateur en approche intégrée de genre est la personne de référence pour tout agent concerné par la mise en œuvre de l'approche intégrée de genre au sein de son administration.
Art. 8. § 1er. Les missions du coordinateur en approche intégrée de genre sont exercées sous l'autorité du fonctionnaire dirigeant qui en assume la responsabilité finale.
§ 2. Le fonctionnaire dirigeant veillera à ce que le coordinateur en approche intégrée de genre puisse assurer la coordination interne nécessaire à l'accomplissement des missions définies au § 1er de l'article 7.
§ 3. Le fonctionnaire dirigeant s'assure de la prise en compte de l'approche intégrée de genre par les membres du comité de direction.
§ 4. Le fonctionnaire dirigeant rend régulièrement compte de la mise en œuvre de l'approche intégrée de genre au sein de son département au ministre dont il relève.

CHAPITRE VI. — Les rapports
Art. 9.
§ 1er. Le rapport intermédiaire porte au moins sur la description, l'état des lieux et le progrès des éléments suivants :
- le plan visé à l'article 4, § 2, 1°, en particulier les indicateurs de genre pertinents visés à l'article 3, 1°, alinéa 2, de la loi;
- la production, l'analyse et l'utilisation par les administrations de statistiques de genre visés à l'article 4 de la loi;
- la note de genre visée à l'article 2, § 2, de la loi;
- les actions et initiatives relatives au « test gender » visé à l'article 3, 2°, de la loi;
- la prise en compte de l'approche intégrée de genre dans les procédures de passation des marchés publics et l'octroi de subsides visée à l'article 3, 3°, de la loi.
§ 2. Il porte en outre sur la description et les progrès de l'intégration de la dimension de genre dans la politique de coopération au développement et sur la politique spécifique d'égalité entre les femmes et les hommes, conformément à l'article 5, § 1er, de la loi.
§ 3. Il formule toutes les recommandations susceptibles d'améliorer les politiques menées dans les domaines visés aux §§ 1er et 2 ou leur mise en œuvre.
Art. 10.
§ 1er. Le rapport de fin de législature consiste en une note de diagnostic qui comprend une analyse des mesures visées à l'article 9, § 1er et des progrès accomplis par le gouvernement et les administrations durant la législature.

§ 2. Le rapport de fin de législature décrit les difficultés relatives à l'exécution de la loi et formule des recommandations aux fins d'y remédier.

Art. 11.
Une fois adoptés, les rapports visés aux articles 9 et 10 sont transmis au Ministre qui a l'Egalité des chances entre les femmes et les hommes dans ses attributions.

CHAPITRE VII. — Dispositions finales
Art. 12.
La Ministre de l'Egalité des chances et la Ministre de la Fonction publique sont chargées, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Annexe 3 - Le Plan fédéral *gender mainstreaming*

Plan fédéral Gender mainstreaming (2020-2024)

L'Egalité des femmes et des hommes est un **principe fondamental** des sociétés démocratiques modernes qui est garanti par la Constitution. Par 'Egalité des genres', on entend le fait que tous les individus puissent développer leurs aptitudes personnelles et faire des choix sans limitations imposées par des rôles de genre stricts. L'objectif poursuivi est l'émancipation des individus vis-à-vis des contraintes sociales liées aux rôles traditionnels des hommes et des femmes. Plus concrètement, cette émancipation passe par l'égal accès des femmes et des hommes aux ressources (revenus, travail, responsabilités, savoir, santé, sécurité, mobilité, éducation, temps-libre, …) et leur égal exercice des droits fondamentaux (civils, sociaux, politiques). On considère donc qu'il y a inégalité entre hommes et femmes, lorsque l'accès des femmes ou des hommes aux ressources ou leur exercice des droits fondamentaux est limité.

La Belgique est liée par plusieurs instruments internationaux destinés à lutter contre les inégalités qui existent entre hommes et femmes, parmi lesquels la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) ou encore l'article 8 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui stipule que : « *Pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes*. ».

L'accord de gouvernement du 30 septembre 2020, stipule que : « *Le Gouvernement mènera une politique active en matière d'égalité des genres et une politique volontariste qui s'attaquera aux déséquilibres structurels et historiques. Son monitoring sera renforcé. L'égalité des genres est une valeur fondamentale que le Gouvernement mettra en œuvre activement dans la politique intérieure et promouvra au maximum dans les forums internationaux*. »

D'importantes **différences de situation entre hommes et femmes** existent toujours dans la société belge. Certaines de ces différences peuvent engendrer des inégalités en termes d'accès aux ressources (revenus, travail, responsabilités, santé, bien-être, sécurité, savoir, mobilité…) ou d'exercice des droits civils, sociaux et politiques. Depuis la Conférence mondiale sur les femmes tenue à Beijing en septembre 1995 et suite à l'adoption de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007[19], le gouvernement fédéral s'est engagé à renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société en intégrant la dimension de genre dans ses politiques publiques (gender mainstreaming).
Une politique intègre la dimension de genre quand elle a été établie en tenant compte des éventuelles différences de situation qui existent entre hommes et femmes, de son impact sur ces situations, et qu'elle contribue à réduire ou à éliminer des inégalités entre femmes et hommes. Pour que le gender mainstreaming soit efficace, il est important de prendre en compte les inégalités structurelles et historiques entre les hommes et les femmes, ainsi que la question des violences de genre. Il faut par ailleurs considérer l'intégration de la dimension de genre dans une perspective intersectionnelle.
L'intégration de la dimension de genre dans une politique publique se déroule généralement en 4 phases :

1. Analyser la composition genrée des groupes ciblés par les politiques.
2. Identifier les différences qui existent entre les situations respectives des femmes et des hommes.

[19] Loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (M.B. du 13 février 2007).

3. Déterminer si ces différences sont problématiques en termes d'accès aux ressources ou d'exercice des droits fondamentaux.
4. Etablir des politiques qui tiennent compte des résultats de l'analyse de genre réalisée et évitent ou corrigent les éventuelles inégalités identifiées.

Dans le cadre de cette législature, nous nous engageons donc à :

- Mettre en œuvre le gender mainstreaming en tant qu'approche destinée à concrètement renforcer l'égalité des hommes et des femmes dans la société.
- Tenir effectivement compte de la dimension de genre lors de l'élaboration et l'exécution de nos politiques et d'associer de façon optimale la Secrétaire d'Etat ayant la politique d'égalité des genres dans ses attributions, en sa qualité de point central de coordination et de suivi.
- Accorder une attention particulière à la réalisation de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) établie par la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative, et plus particulièrement de son thème 3, relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Promouvoir et soutenir le fonctionnement du groupe interdépartemental de coordination (GIC).
- Organiser des formations au gender mainstreaming au sein de nos cellules stratégiques.
- Veiller à ce que les administrations qui relèvent de nos compétences respectives progressent dans la mise en œuvre des autres dispositions de la loi et de l'arrêté royal du 26 janvier 2010[20] qui les concernent, notamment :
  - l'intégration de la dimension de genre dans les instruments de planification stratégique (plan de management, contrats de gestion,…) ;
  - la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la circulaire du 29 avril 2010[21] ;
  - l'intégration de la dimension de genre dans les marchés publics ;
  - l'intégration de la dimension de genre dans les subsides.

La production et la publication de statistiques ventilées par genre et d'indicateurs de genre sont indispensables à l'identification des différences de situations et des inégalités qui existent entre femmes et hommes dans la société. L'intégration de la dimension de genre dans les études et recherches menées ou commandées par les administrations fédérales est également essentielle à cette identification. **Nous nous engageons à ce que nos administrations progressent significativement dans ces domaines**.

L'enjeu de la présente législature est que la politique menée par le gouvernement dans tous ses domaines de compétence contribue à faire concrètement évoluer la société vers plus d'égalité entre femmes et hommes. Le gender mainstreaming concerne toutes les politiques menées par le gouvernement. Conformément à la note adoptée en Conseil des ministres le 22 janvier 2021, **nous nous engageons d'ici la fin de la législature à prioritairement intégrer la dimension de genre dans les politiques mentionnées ci-dessous**. Ces politiques feront l'objet d'un suivi semestriel au Conseil des ministres, en plus des rapports au Parlement prévus par la loi.

En étroite concertation avec la **Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres**, le **Premier ministre** soutiendra les engagements pris dans le cadre de ce Plan fédéral Gender mainstreaming. Avec les membres du gouvernement concernés, il veillera aussi au respect de la décision du Conseil des ministres du 22 janvier 2021 qui prévoit que la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres soit invitée à participer aux concertations au sein du Conseil des

[20] Arrêté royal du 26 janvier 2010 fixant la composition, les missions et les règles de fonctionnement d'un groupe interdépartemental de coordination ainsi que le niveau de qualifications minimales de ses membres en exécution de l'article 8 de la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales (*M.B.* du 8 février 2010).

[21] Circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunies à pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales.

Ministres concernant les politiques mentionnées dans le Plan fédéral Gender mainstreaming, ainsi que d'inviter son cabinet aux réunions inter-cabinets et de consulter l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes qui est chargé par la loi d'accompagner et de soutenir le processus d'intégration de la dimension de genre au niveau fédéral.

Ce plan a été élaboré par le groupe interdépartemental de coordination (GIC) institué en vertu de l'article 6 de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007, sur base d'un *screening* des exposés d'orientation politique des membres du gouvernement, réalisé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ainsi que du compte rendu d'une consultation de la société civile. Le contenu du plan a été approuvé lors d'une réunion du GIC qui a eu lieu le 27 mai 2021. La société civile a été consultée dans le cadre de l'établissement de ce plan. Cette consultation qui a eu lieu le 24 mars 2021 a été particulièrement utile et constructive.

Politiques fédérales qui feront prioritairement l'objet d'une intégration de la dimension de genre

Monsieur **Alexander De Croo**, Premier ministre, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

1. La politique de communication fédérale.

Le Premier ministre s'engage également à :

2. Etablir un monitoring de la présence des femmes et des hommes dans les organes stratégiques des membres du gouvernement fédéral.

Monsieur **Pierre-Yves Dermagne**, Vice-Premier ministre et ministre de l'Economie et du Travail, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

Economie

1. La stratégie Open data.
2. La lutte contre le surendettement.
3. La création d'un agenda belge des consommateurs.
4. La mise en place d'une stratégie nationale sur l'intelligence artificielle.
5. L'amélioration du droit à l'oubli.
6. L'instauration de conditions contractuelles légales minimales pour les assurances les plus importantes.
7. Le fonctionnement, le développement et l'évaluation futurs du Point de contact (meldpunt.belgie.be).
8. Le développement de comparateur d'assurances et de produits bancaires.

Travail

1. La conférence annuelle sur l'emploi sur « une fin de carrière harmonieuse ».
2. L'amélioration du bien-être des travailleurs.
3. La mise en place d'un droit individuel à la formation.
4. L'encadrement du télétravail.
5. La conciliation entre vie privée et vie professionnelle.
6. L'amélioration du travail à temps partiel, en ce compris la discussion sur la réduction collective du temps de travail et la cotisation de responsabilisation.
7. La mise en place d'un monitoring académique de la diversité et de la discrimination au niveau des secteurs.

Madame **Sophie Wilmès**, Vice-Première ministre et ministre des Affaires étrangères, des Affaires européennes et du Commerce extérieur, et des Institutions culturelles fédérales, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

1. Les préparations et la coordination de la Présidence belge du Conseil de l'UE en 2024.
2. La diplomatie économique.
3. La politique de paix et sécurité.
4. Le désarmement et la non-prolifération.
5. La lutte contre le terrorisme et l'extrémisme violent.

6. La lutte contre le changement climatique.
7. La promotion et la protection des droits humains et de l'État de droit.

La Ministre des Affaires étrangères s'engage également à mettre en œuvre la priorité suivante :

8. Mener de actions visant à répondre aux déséquilibres de genre dans le fonctionnement des services du SPF, tel que défini dans le Plan d'action du SPF Affaires étrangères.

Monsieur **Georges Gilkinet**, Vice-Premier ministre et ministre de la Mobilité, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

1. Les actions relatives à la sécurité routière (notamment les Etats généraux de la sécurité routière) et aux modes de transports actifs (notamment le vélo).
2. La réflexion relative aux politiques liées au transport routier, au transport aérien et, en collaboration avec le Ministre de la Mer du Nord, Vincent Van Quickenborne, à la navigation.
3. Les projets de mobilité développés dans le cadre du plan de relance.

Le ministre de la Mobilité s'engage également à :

4. Produire des statistiques genrées dans le cadre des enquêtes thématiques ou générales et des études en matière de mobilité des Belges et des travailleurs, ainsi que leur diffusion.
5. Prendre en compte la dimension de genre dans les négociations relatives à la conclusion de nouveaux contrats de gestion pour la SNCB, Infrabel, Skeyes et Vias.
6. Veiller à l'accessibilité financière du train pour toutes les familles.

Monsieur **Vincent Van Peteghem**, Vice-Premier ministre et ministre des Finances, chargé de la Coordination de la lutte contre la fraude, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

1. La réforme fiscale destinée à moderniser, simplifier, rendre le système fiscal plus équitable et neutre, et éviter les distorsions économiques et sociales, entre autres par l'allégement de l'imposition des familles.
2. Le développement d'une fiscalité verte en collaboration avec la Ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal, Zakia Khattabi

Le ministre des Finances s'engage également à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

3. L'amélioration de la qualité des données afin que l'organisation puisse être gérée sur la base de données (le SPF Finances dispose d'un grand nombre de données. L'article 4 de la Loi Gender mainstreaming du 12 janvier 2007 stipule que les statistiques produites, collectées et commandées par les services publics fédéraux doivent être ventilées par genre).

Monsieur **Frank Vandenbroucke**, Vice-Premier ministre et ministre des Affaires sociales et de la Santé publique, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

Affaires sociales

1. La réforme des régimes de congés pour les parents.
2. L'adaptation de la réglementation sociale aux nouvelles formes de vie commune.

3. La lutte contre la traite des êtres humains et l'exploitation économique.
4. La promotion de la réintégration dans un marché du travail inclusif.
5. La lutte contre les problèmes psychosociaux liés au travail.
6. La politique sociale internationale.
7. Les évaluations des conditions de travail et/ou du statut professionnel (accueillantes d'enfants, aidant.e.s proches, travailleurs-euses du sexe, sportifs professionnels/sportives professionnelles…).

Le Ministre de des Affaires sociales s'engage également à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

8. La promotion de la culture de suivi et d'évaluation.
9. Le laboratoire d'innovation et l'agenda des recherches du SPF Sécurité Sociale.

Santé publique

1. La réduction des inégalités de santé.
2. Les soins de santé mentale.
3. L'élaboration d'un plan d'action interfédéral pour lutter contre la COVID-19.
4. La politique menée pour rendre les métiers de la santé plus attractifs.
5. L'accès à la contraception.
6. Le développement de soins intégrés pour les maladies chroniques.

Le Ministre de la Santé publique s'engage également à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

7. L'élaboration de politiques basées sur les faits (*evidence based policies*).
8. Les accords avec les administrations de santé.

Madame **Petra De Sutter**, Vice-Première ministre et ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

Fonction publique

1. L'amélioration de l'image de marque de l'employeur (*employer branding*).
2. Les procédures de recrutement et de sélection.
3. La réforme du modèle de compétences, de la vision du leadership et de la gestion de la relève (*succession management*), avec une attention particulière pour les mandataires.
4. L'analyse de la réglementation sur la fin de carrière, y compris les possibilités de mobilité au sein et en dehors de la fonction publique.
5. L'évaluation des règles relatives aux marchés publics à la lumière de la responsabilité sociale des entreprises.
6. Le soutien à la stratégie fédérale en matière de données et l'investissement dans les données ouvertes et plus transparentes.
7. L'analyse des mécanismes de rémunération alternatifs.
8. L'ancrage du télétravail.
9. Les activités relatives au stress, au burn-out, aux absences de longue durée et à la réintégration.

La Ministre de la Fonction publique s'engage également à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

10. L'investissement dans une meilleure communication interne et externe.

Télécommunication et entreprises publiques

1. La réduction de la fracture numérique et l'engagement à former aux compétences numériques.
2. Le développement et la réglementation de l'intelligence artificielle.

La ministre des télécommunications et des entreprises publiques s'engage également à :

3. Inclure les dimensions de diversité et d'inclusion (y compris la dimension du genre) dans la Charte de responsabilité sociale (CSR) de bpost.
4. Mettre en place les actions nécessaires à l'intégration de la dimension de genre dans les activités de Proximus.
5. Faciliter l'échange de bonnes pratiques entre toutes les entreprises publiques dans ce domaine.

Monsieur **Vincent Van Quickenborne**, Vice-Premier ministre et ministre de la Justice et de la Mer du Nord, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

1. La mise en œuvre, ainsi que l'évaluation et l'actualisation des masterplans pour les prisons et pour une détention conforme aux conceptions actuelles.
2. Les soins modernes aux interné-e-s et la vision des soins et la protection de la société.
3. La modernisation du droit de filiation à la lumière des nouvelles formes de vie commune.
4. L'accès à la justice pour tou-te-s.
5. L'approche humaine pour les détenu-e-s et les interné-e-s
6. La réforme du droit pénal, du droit de la procédure pénale et le droit de l'application des peines.
7. La politique de sécurité, dont le nouveau Plan National de Sécurité et la note stratégique sur le terrorisme, l'extrémisme et la radicalisation.
8. La lutte contre la traite des êtres humains et le trafic des êtres humains.
9. La modification de la législation sur l'enregistrement du sexe pour être conforme à la jurisprudence de la Cour constitutionnelle, en collaboration avec la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres.

Le ministre de la Justice s'engage également à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

10. La formation de base et la formation continue des magistrats et du personnel judiciaire (en collaboration avec l'Institut de Formation Judiciaire).

Monsieur **David Clarinval**, Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME et de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

PME

1. L'établissement d'une plateforme destinées à valoriser les entrepreneurs/entrepreneuses en présentant des *succes stories* de l'économie belge.
2. Le soutien à l'entrepreneuriat de la diversité via des projets spécifiques à destination des personnes d'origine étrangère et des personnes en situation de handicap.
3. La réforme du statut social des artistes.
4. La mise à jour du tableau de bord des PME et des entrepreneurs indépendants/entrepreneuses indépendantes.

Travailleurs indépendants

1. La réforme du régime de pension des travailleurs indépendants/travailleuses indépendantes.
2. L'amélioration de la conciliation vie privée-vie professionnelle des travailleurs indépendants/travailleuses indépendantes.
3. L'accès des travailleurs indépendants au financement.

Le Ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME s'engage également à veiller à :

4. La disponibilité de données genrées auprès de l'INASTI et des caisses d'assurance sociale ainsi que de tous les pouvoirs publics qui octroient des financements ou des allocations.
5. L'inclusion des femmes indépendantes dans le plan interfédéral *Women in Tech – In Digital*.

Agriculture et chaîne alimentaire

1. La revalorisation de la profession vétérinaire.

Réformes institutionnelles

1. L'organisation d'une large consultation des citoyen-ne-s.

Renouveau démocratique

1. La campagne destinée à relancer le taux de participation à l'approche des prochaines élections législatives.

Madame **Karine Lalieux**, Ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

Pensions

1. L'augmentation des prestations minimales et de la GRAPA.
2. La réforme structurelle du paysage des pensions.
3. La réintroduction du bonus de pension.
4. L'analyse et la réforme des pensions complémentaires (deuxième pilier).
5. L'étude du principe du splitting ou partage de la pension.
6. L'assouplissement de l'accès à la pension minimum.
7. La poursuite du développement de *My pension* comme outil de sensibilisation pour conscientiser les citoyen·ne·s sur l'impact des choix de vie sur la pension.
8. L'établissement d'un site ou d'un point de contact spécifique pour les allocations de transition et l'analyse des bénéficiaires de ces allocations.

La Ministre des Pensions s'engage également à :

9. Mettre en lumière la dimension de genre sur le site *Pension stat*.
10. Organiser une journée d'étude en suivi de « mind the gap in pensions » en collaboration avec l'iefh.

Intégration sociale et lutte contre la pauvreté

1. Le baromètre de l'intégration sociale (ventilation systématique par genre des données relatives aux personnes).
2. Le 4e plan fédéral de lutte contre la pauvreté.
3. La lutte contre le surendettement.
4. La lutte contre la reproduction intergénérationnelle de la pauvreté (pauvreté infantile).
5. Le soutien aux familles monoparentales (une attention sera portée à la précarité énergétique – baromètre fondation Roi Baudoin).
6. La lutte contre le sans-abrisme.
7. La lutte contre la fracture numérique.

Personnes handicapées

1. Le Plan fédéral Handistreaming.

2. Le travail des organes consultatifs compétents en matière de handicap.

La Ministre en charge des personnes handicapées s'engage également à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

3. L'ensemble des statistiques relatives aux personnes en situation de handicap.

Beliris

1. Les fiches de définition de projets introduites par les partenaires de l'accord de coopération dans le cadre des avenants de Beliris.
2. La formation et la sensibilisation des agents de Beliris.
3. L'accord de coopération qui régit Beliris.
4. Les marchés publics d'études émis par Beliris.

La Ministre en charge de Beliris s'engage également à :

5. Analyser l'opportunité de conclure un contrat cadre d'accompagnement de Beliris dans l'analyse de l'impact de genre.

Madame **Ludivine Dedonder**, Ministre de la Défense s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

1. L'output opérationnel de la Défense, dont l'assistance sur le territoire national et l'instrument opérationnel renforcé pour l'aide humanitaire d'urgence ;
2. La contribution de la Défense à la relance socio-économique, dont le R&D et la Stratégie Défense, Industrie et Recherche ;
3. L'actualisation de la vision stratégique et loi de programmation militaire ;
4. La capacité cyber de la Défense et Service général du renseignement et de la sécurité.

La Ministre de la Défense s'engage également à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

5. Les formations.
6. La stratégie de communication moderne et ciblée.

Les femmes et les hommes seront également mis au cœur des préoccupations concernant leur service à l'étranger, la nouvelle approche des ressources humaines et le *work-life balance*.

Madame **Zakia Khattabi**, Ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

Climat

1. La mise en œuvre de l'Accord de Paris.
2. Les actions relatives à la Stratégie nationale d'adaptation.

Environnement

1. Le suivi et la mise en œuvre du cadre européen et international sur la biodiversité.
2. Les actions pour stimuler l'économie circulaire.
3. La politique en matière de produits chimiques.
4. Le 3e Programme opérationnel du Plan national de l'Environnement et de la Santé.

5. L'adoption et la mise en œuvre d'un Plan national relatif aux perturbateurs endocriniens.

Développement durable

1. Les initiatives relatives aux ODD.
2. Le cadre institutionnel relatif au développement durable.
3. La stratégie '*Beyond Food*'.
4. Le deuxième plan d'action national sur les entreprises et les droits de l'homme.
5. Le plan d'action pour une autorité publique durable.

Green Deal

1. La mise en œuvre du *Green Deal*.

La Ministre du Climat, de l'Environnement, du Développement durable et du Green Deal s'engage également à veiller à :

1. La ventilation par genre des données statistiques dans ses domaines de compétence.

Madame **Annelies Verlinden**, Ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

Intérieur

1. L'évaluation de la satisfaction des citoyens quant à la proximité de la police.
2. La politique d'assistance policière aux victimes.
3. Le prochain cycle des plans stratégiques de sécurité et de prévention et plus particulièrement dans la mise en œuvre des diagnostics locaux de sécurité par les communes participantes.

La Ministre de l'Intérieur s'engage également à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

4. Les activités visant à rendre la carrière de policier attrayante (travail indépendant du temps et du lieu, culture sociale active, nouvel uniforme, fin de carrière, …).
5. Les campagnes de recrutement pour l'afflux de généralistes et de spécialistes et la formation de base.

Réformes institutionnelles

1. L'organisation d'une large consultation des citoyen-ne-s.

Renouveau démocratique

1. L'examen de la modernisation de la Constitution et de la législation afin de renforcer la démocratie, l'État de droit et les droits fondamentaux.
2. La modernisation de la législation électorale.

Madame **Meryame Kitir**, Ministre de la Coopération au Développement et de la Politique des Grandes Villes, s'engage à une intégration transversale de la dimension genre dans toutes les interventions de la coopération belge au développement et à cet égard elle intégrera prioritairement la dimension genre dans :

Coopération au développement

1. Le focus sur la lutte contre la pauvreté (la promotion de l'autonomie, l'accès à l'eau potable, l'électricité, le logement décent, la participation et les services publics, le soutien aux systèmes de protection sociale…).

2. Le développement d'une stratégie agricole basée sur les systèmes alimentaires durables (l'appui aux petites exploitations agricoles, l'agro-écologie …).
3. Les programmes de santé et le renforcement des systèmes de santé de base.
4. Les programmes axés sur la formation.
5. L'entrepreneuriat (numérique).
6. Les programmes thématiques concernant le climat (le Cadre stratégique commun des partenaires indirects actifs dans les secteurs de l'eau et de l'environnement la gestion durable de l'eau, la résilience de l'agriculture et la gestion des sols et des forêts, l'urbanisation croissante …).
7. L'aide humanitaire (la protection humanitaire, la promotion de l'autonomie, l'instrument de « développement transitionnel » …).
8. La consolidation de la société civile locale.

La Ministre de la Coopération au Développement s'engage également, dans le cadre de la politique de coopération au développement, à utiliser l'approche des droits et à renforcer le suivi, le contrôle et l'évaluation ainsi que l'utilisation d'outils pour l'intégration transversale du genre (comme le gender budgeting et les marqueurs de genre de l'OCDE) dans tous les canaux de la coopération belge au développement :

- Coopération bilatérale ;
- La coopération multilatérale ;
- La coopération humanitaire ;
- Soutien indirect par le biais d'acteurs de la coopération non gouvernementale ;
- Coopération avec le secteur privé, BIO.

Politique des grandes villes

1. Le développement des connaissances et l'échange d'expériences entre les villes, et plus particulièrement l'échange des meilleures pratiques en matière de sécurité dans les espaces publics.

Madame **Tinne Van der Straeten**, Ministre de l'Énergie s'engage à intégrer la dimension de genre dans :

1. La lutte contre la précarité énergétique et la mise en œuvre d'une politique énergétique sociale.
2. La réorientation et formation supplémentaire des employé-e-s en raison de la transition énergétique.
3. L'adaptation de la contribution fédérale au Plan National Énergie-Climat 2030 (PNEC).
4. La détermination des Politiques nationales pour la gestion à long terme des déchets radioactifs de haute activité et/ou de longue durée de vie par un processus participatif.
5. L'activation du consommateur d'énergie.

La Ministre de l'Énergie s'engage également à intégrer la dimension de genre dans :

6. L'élaboration d'indicateurs relatifs à la pauvreté énergétique, tels que visés par la directive EMD UE 2019/944.

Monsieur **Thomas Dermine**, Secrétaire d'État pour la Relance et les Investissements stratégiques, chargé de la Politique scientifique, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

Relance

1. Le suivi de la mise en œuvre du Plan national de relance et de résilience (PNRR).

Politique scientifique

1. La réorganisation et la gouvernance du SPP Politique scientifique, ainsi que ses instruments et processus de gestion interne et externe.
2. La promotion des filières et disciplines dites « STEAM » (science, technology, engineering, arts and mathematics) situées dans la sphère d'influence de Belspo et des ESF.
3. La médiation culturelle et scientifique orchestrée surtout par les ESF.

Le Secrétaire d'Etat en charge de la Politique scientifique s'engage par ailleurs à :

4. Poursuivre et renforcer les efforts visant une meilleure intégration de la dimension de genre dans les programmes scientifiques.

Monsieur **Mathieu Michel**, Secrétaire d'État à la Digitalisation, chargé de la Simplification administrative, de la Protection de la vie privée et de la Régie des bâtiments, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

1. La stratégie de data public (Big Data).
2. La proposition d'un outil virtuel d'implication citoyenne.
3. L'amélioration des connaissances et de l'expertise numériques.
4. La stratégie développée dans le cadre de AI4Belgium (intelligence artificielle pour la Belgique).

Madame **Sarah Schlitz**, Secrétaire d'État à l'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

Egalité des chances et diversité

1. Lutte contre toutes les formes de discrimination.
2. Les tests de discrimination.
3. La sensibilisation des employeurs.
4. La promotion de la diversité dans le secteur public et privé.
5. Le Plan d'action national de lutte contre le racisme.
6. La représentation européenne et internationale.

La politique menée en matière d'Egalité des genres tient par définition compte de la dimension de genre.

Monsieur **Sammy Mahdi**, Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration, chargé de la Loterie nationale, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

Asile et migration

1. La protection du bien-être des résidents des centres d'accueil Fedasil.
2. L'accès à la vie sociale pour les résidents des centres d'accueil de Fedasil.
3. Le lancement des appels à projets chez Fedasil.
4. La supervision de la relation entre le personnel et les résidents dans les centres fermés de l'Office des étrangers.
5. La réforme de la législation relative au regroupement familial.

Le Secrétaire d'État à l'Asile et la Migration s'engage également à :

6. Nommer un coordinateur/une coordinatrice gender mainstreaming au sein de l'Office des étrangers et de Fedasil.
7. Veiller à la ventilation par genre des statistiques de l'Office des étrangers et de Fedasil (et du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides - CGRA).

Loterie nationale

1. Les lancements d'appels à projets.
2. Le soutien de la recherche scientifique sur les jeux d'argent.

Madame **Eva De Bleeker**, Secrétaire d'État au Budget et à la Protection des consommateurs, s'engage à prioritairement intégrer la dimension de genre dans :

Budget

1. La réflexion sur la structure et le fond des documents budgétaires, la réforme plus globale du budget et le meilleur alignement entre les objectifs politiques, les objectifs de gestion et le budget.
2. L'évaluation des politiques.
3. La mise en place d'un ensemble d'informations accessibles sur le budget et la comptabilité.
4. La mise à jour de l'approche des contrats d'administration.

Protection des consommateurs

1. Les campagnes pour sensibiliser les consommateurs au sujet des informations trompeuses en ligne.
2. L'élaboration d'un point de contact centralisé pour faciliter l'accès à l'information et l'accessibilité aux différents services de Médiation et aux commissions de litiges.

Annexe 4 - La circulaire *gender budgeting*

Circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales

1. Introduction

Le 12 janvier 2007, la Belgique a adopté une législation[22] très ambitieuse visant l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques définies et mises en oeuvre au niveau fédéral belge (*gender mainstreaming*). Cette approche qui vise à concrétiser **l'égalité des hommes et des femmes** concerne **tous les domaines** et **toutes les phases** du processus de décision politique (Analyse - Définition - Mise en œuvre - Evaluation). Dans ce cadre, elle contribue à renforcer le principe de « bonne gouvernance » en objectivant le processus décisionnel.
La loi prévoit une série d'actions du gouvernement et des administrations, parmi lesquelles l'introduction du *gender budgeting*.
L'art. 2, § 1er de la loi stipule que le Gouvernement veille à « *l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, **préparations de budgets** ou actions qu'il prend et cela, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes.* »
L'art. 2, § 2 ajoute à cela que: « *Les crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes sont identifiés par département, service de l'Etat à gestion séparée, entreprise d'Etat et organisme d'intérêt public dans **une note de genre** annexée à chaque projet de budget général des dépenses.* »

2. Définitions

2.1. Le gender mainstreaming
Le Conseil de l'Europe définit le concept de ***gender mainstreaming*** de la manière suivante: « *Le gender mainstreaming consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, 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.* »

2.2. Le gender budgeting
Le Conseil de l'Europe définit le concept de ***gender budgeting*** de la manière suivante : « *Le gender budgeting est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. 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*. »

En ce qui concerne l'établissement du budget fédéral belge, il s'agit, à l'aide d'une catégorisation des allocations de base (voir point 3), de tenir compte de l'impact potentiel des **dépenses publiques** sur la situation respective des femmes et des hommes.

2.3. Dimension de genre

[22] La loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales (M.B. du 13 février 2007)

Quand une politique, mesure, etc. touche à la situation des femmes et des hommes, celle-ci contient une **dimension de genre**.
Un dossier qui présente une dimension de genre est par conséquent un dossier avec un impact (potentiel) sur la situation des femmes et des hommes.

2.4. Analyse sous l'angle du genre
Une **analyse sous l'angle du genre** est une analyse qui tient compte de l'impact d'une politique, mesure, etc. sur la situation respective des femmes et des hommes.

3. Catégorisation

Dans le cadre du *gender budgeting*, les allocations de base doivent être subdivisées en trois catégories :

- Catégorie 1:
  La première catégorie reprend les crédits relatifs à des dossiers **qui ne présentent pas de dimension de genre**.
  Il s'agit principalement des crédits « techniques », tels que les crédits prévus pour les intérêts de retard ou le loyer.
  Certains crédits « techniques » peuvent cependant comporter une dimension de genre, (tels que les crédits pour l'achat d'uniformes) et doivent être classés dans la catégorie 3.

- Catégorie 2:
  La seconde catégorie comprend les crédits relatifs aux actions visant à réaliser **l'égalité entre les femmes et les hommes**. Ce sont ces crédits qui sont mentionnés à l'art. 2, § 2 de la loi et qui doivent être intégrés à la note de genre.
  On peut citer les salaires des fonctionnaires genre ou diversité, le budget destiné à des actions visant à augmenter la présence des hommes ou des femmes là où ils/elles sont sous représenté(e)s (par exemple, le secteur des soins de santé, etc. pour les premiers et les milieux scientifiques, les travailleurs indépendants, etc. pour les secondes) ou encore les crédits servant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans différents domaines (prévoir des formations pour des femmes sans qualification, lutter contre la violence faite aux femmes, …).

- Catégorie 3:
  La troisième et dernière catégorie comprend tous les autres crédits, c'est-à-dire les crédits relatifs à des dossiers **qui présentent une dimension de genre**, à l'exception des frais de personnel, qui doivent être inclus dans la catégorie 1.
  Il s'agit principalement des frais pour des projets ou actions (par exemple des crédits pour un projet-pilote relatif à la politique menée en matière de drogues, des crédits pour des initiatives visant à promouvoir le fonctionnement de la police, etc.), marchés publics (comme les recherches, les campagnes, etc.), subsides et dotations.
  Lors de la préparation et définition des dossiers relatifs aux crédits de la catégorie 3, il faut faire une **analyse approfondie de la dimension de genre** et prendre en compte les résultats de cette analyse lors de la mise en œuvre du dossier. La manière dont on envisage de faire cette analyse et cette prise en compte doit déjà être indiquée dans la justification des allocations de base.

4. Procédure

Le processus de *gender budgeting* doit se dérouler comme suit:

1) Dans un premier temps, les **gestionnaires de dossiers** doivent déterminer, en fonction de la nature et du contenu de leurs dossiers, la catégorie à laquelle les crédits qu'ils sollicitent sont rattachés. Ils doivent donc mener une première réflexion leur permettant de savoir si le dossier qu'ils souhaitent financer
   - ne présente pas de dimension de genre (catégorie 1) ;
   - vise spécifiquement à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes (catégorie 2) ;
   - présente une dimension de genre (catégorie 3).

   Si les crédits demandés appartiennent à la catégorie 3 (crédits relatifs à des dossiers qui présentent une dimension de genre), les gestionnaires de dossiers doivent approfondir leur réflexion afin de pouvoir indiquer de quelle manière la dimension de genre sera prise en compte lors de l'élaboration du dossier.

2) Lorsque les gestionnaires de dossiers **demandent un budget** au service 'Budget et Gestion' de leur administration, ils indiquent la catégorie de crédits à laquelle se rattache leur dossier. Pour les crédits appartenant à la catégorie 3, le résultat du travail de réflexion approfondie doit également être transféré au service 'Budget et Gestion' afin que celui-ci puisse être intégré dans la justification des allocations de base.

3) Les informations fournies sont intégrées dans les fiches budgétaires par le **service 'Budget et Gestion'**. Pour chaque allocation, il faut indiquer dans la colonne G (colonne 8 dans le tableau des propositions budgétaires à politique inchangée) à quelle catégorie (1, 2 ou 3) elle appartient.
   Les crédits de la catégorie 2 doivent être intégrés dans le modèle de note de genre fourni par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (Institut).
   Pour les crédits de la catégorie 3, les informations supplémentaires, remises par les gestionnaires de dossier, doivent être incluses dans la justification des allocations de base.

4) Le **Service Public Fédéral Budget et Contrôle de la Gestion** intègrera les notes de genre et les informations fournies par les fiches budgétaires des différentes administrations dans le projet de budget fédéral belge.
   - La catégorisation (1, 2 ou 3) des allocations de base sera encodée dans la colonne CRIPG (colonne 11) du tableau de crédits sur la base des données fournies par les administrations via les fiches budgétaires.
   - Les informations concernant la réflexion approfondie sur les dossiers qui présentent une dimension de genre (catégorie 3) seront intégrées dans la justification des allocations de base.
   - Les notes de genres fournies par les administrations seront annexées à la justification des allocations de bases de l'administration concernée.

Dans l'application du *gender budgeting*, les services 'Budget et Gestion' de chaque administration se voient donc principalement attribuer **un rôle de coordination**. Ce n'est pas à eux qu'il revient d'effectuer une analyse de genre des différents crédits et des dossiers qui y sont liés. Les services 'Budget et Gestion' doivent cependant veiller à ce que les gestionnaires de dossier fournissent les informations nécessaires pour compléter les fiches budgétaires et la note de genre.
Les Ministres et les Présidents des comités de direction des Services Publics Fédéraux, Services Publics Fédéraux de Programmation et du Ministère de la Défense sont priés d'encourager le personnel de leur cellule(s) stratégique(s) ou de leur administration à respecter les obligations en matière de *gender mainstreaming* et de *gender budgeting*, et plus spécifiquement d'exhorter les gestionnaires de dossiers concernés à fournir à temps les informations demandées au service 'Budget et Gestion' de leur administration.

5. Budget 2011 et suivants

Chaque Service Public Fédéral, Service Public Fédéral de Programmation ainsi que le Ministère de la Défense doivent veiller à ce que le Service Public Fédéral Budget et Contrôle de la Gestion dispose de toutes les données nécessaires pour intégrer la dimension de genre dans le budget fédéral belge.
Dans ce cadre, les administrations concernées doivent déjà intégrer les informations demandées dans les fiches budgétaires envoyées au Service Public Fédéral Budget et Contrôle de la gestion avec leurs propositions budgétaires.
Cette obligation est également mentionnée dans la Circulaire relative aux directives concernant la préfiguration du budget 2011.

Pour l'élaboration du budget de l'année 2011, seront attendues :

- une première tentative de **catégorisation** des allocations de base ;
- la réalisation d'une **note de genre** avec l'énumération des crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes (catégorie 2) dans le cas où l'administration prévoit de telles actions ;
- l'inclusion de la **réflexion approfondie sous l'angle du genre** concernant les dossiers de la catégorie 3 dans la justification des allocations de base.

L'Institut est chargé de l'accompagnement de la mise en œuvre et du contrôle du *gender budgeting*. Il sera attentif à la catégorisation et la justification correcte des allocations de base et examinera notamment si l'on tient compte de la dimension de genre dans tous les dossiers où elle est pertinente et de quelle manière on souhaite précisément intégrer cette dimension.

6. Soutien

Pour les crédits de la catégorie 2, un **modèle** de note de genre est mis à la disposition des administrations. Cette note est annexée à la présente circulaire.
Si vous avez des questions, vous pouvez prendre contact avec:

Jeroen Decuyper
Attaché
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 (local 2031)
1070 Bruxelles
tél.: +32 (0)2 233 42 33
fax: +32 (0)2 233 40 32
email: jeroen.decuyper@iefh.belgique.be
site web: www.iefh.belgium.be

Annexe : modèle de note de genre

SPF/SPP/Institution ....

Catégorie 2 : Crédits relatifs aux actions visant à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes			
Division organique	*Programme*	*Nom de l'allocation de base*	*budget (en milliers d'euros)*

Annexe 5 - L'évaluation *gender budgeting* du budget 2015

Évaluation de l'application du *gender budgeting* tel que décrit dans la 'Circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales' dans le cadre du budget 2015

1. Remarques préalables

En application de la 'circulaire *gender budgeting*'[23], les allocations budgétaires doivent être réparties en trois catégories[24].

- Catégorie 1:
  La première catégorie reprend les crédits **qui concernent le fonctionnement interne ou ne présentent pas de dimension de genre**. Il s'agit principalement ici des crédits techniques, comme l'achat de matériel ou des crédits prévus pour des intérêts de retard. Les crédits relatifs au personnel appartiennent également à cette catégorie, parce qu'ils ne concernent pas la politique menée par l'administration à l'encontre de son public-cible.
- Catégorie 2 :
  La seconde catégorie comprend les crédits relatifs aux actions visant à réaliser **l'égalité entre les femmes et les hommes**.
  On peut citer les salaires des fonctionnaires genre ou diversité, le budget destiné à des actions visant à augmenter la présence des hommes ou des femmes là où ils/elles sont sous représenté(e)s (par exemple, le secteur des soins de santé, etc. pour les premiers et les milieux scientifiques, les travailleurs indépendants, etc. pour les secondes) ou encore les crédits servant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans différents domaines (prévoir des formations pour des femmes sans qualification, lutter contre la violence faite aux femmes, …).
  Ces crédits, qui sont mentionnés à l'art. 2, § 2 de la loi, doivent être intégrés à la **note de genre**.
- Catégorie 3 :
  La troisième et dernière catégorie comprend tous les autres crédits, c'est-à-dire les crédits relatifs à des dossiers **qui concernent une politique publique et qui présentent une dimension de genre**.
  Il s'agit des frais pour des projets ou actions (par exemple des crédits pour un projet-pilote relatif à la politique menée en matière de drogues, des crédits pour des initiatives visant à promouvoir le fonctionnement de la police, etc.), marchés publics (comme les recherches, les campagnes, etc.), subsides, allocations et dotations.
  Pour ces crédits, il faut réfléchir à la façon dont on peut tenir compte, dans le dossier concerné, de la dimension de genre, et indiquer ceci dans la justification des allocations de base en ajoutant un **commentaire genre**. Ce commentaire doit expliquer quelles actions seront entreprises afin de s'assurer de la prise en compte de la dimension de genre.

[23] Circulaire relative à la mise en œuvre du *gender budgeting* conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques fédérales. Celle-ci peut être consultée au : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/Circulaire%20gender%20budgeting%20FR1_tcm337-118945.pdf

[24] L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié un manuel qui explique la procédure à suivre et qui donne des exemples concrets. Ce manuel peut être consulté au : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/handleiding_voor_de_toepassing_van_gender_budgeting_binnen_de_belgische_federale_overheid.jsp

Le chiffre '0' a été attribué aux allocations de base pour lesquelles le SPF Budget et Contrôle de la Gestion n'a reçu aucune catégorisation.

Le SPF Budget et Contrôle de la Gestion a décidé de ne pas reprendre la catégorisation des allocations de base dans la colonne CRIPG[25] mais de créer une colonne G séparée pour ce faire.

2. Analyse de la proposition de budget général des dépenses pour 2015

Parmi les 16 sections analysées (les SPF, le Ministère de la Défense et les SPP), 11[26] disposent d'allocations de base qui ne sont pas catégorisées et auxquelles le SPF Budget et Contrôle de la Gestion a attribué la catégorie 0.
Lors de la catégorisation, 8 sections[27] ont indiqué disposer d'allocations de base relatives à des dossiers présentant une dimension de genre (catégorie 3).
4 sections[28] ont indiqué avoir, dans leur budget, des allocations de base relatives à des dossiers ayant pour objectif spécifique de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes (catégorie 2).
Pour 6 sections[29], la catégorisation nous permet de déduire qu'aucune des allocations de base de leur budget ne concerne des dossiers présentant une dimension de genre ou ayant spécifiquement pour objectif de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.

Aucune note de genre n'a été présentée pour les allocations de base de la catégorie 2.

Le Ministère de la Défense, le SPF Sécurité sociale et le SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale indiquent, dans la justification des allocations de base, pour chaque allocation de base, à quelle catégorie ces allocations appartiennent. Le SPF Chancellerie du Premier Ministre fait cette démarche par programme.
Conformément à la circulaire, le SPF Finances, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, le SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, le SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale et le SPP Politique scientifique ont fourni, dans la justification des allocations de base, un commentaire genre pour (presque) chaque allocation de base qui était classée en catégorie 3. Le SPF Chancellerie du Premier Ministre a fourni des informations générales sur la stratégie de genre d'un programme, sans spécifier pour chaque allocation de base comment la dimension de genre serait prise en compte. Le SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et

[25] Les codes qui ont pu apparaître dans cette colonne étaient les suivants :
- C : dépenses affectées au service financier de dépenses préfinancées.
- R : dépenses totalement prises en considération pour la recherche et les services publics scientifiques.
- I : dépenses totalement prises en considération en tant qu'investissement public.
- P : transfert (en tout ou en partie) à un "parastatal".
- G : dépenses prises en considération pour le *gender budgeting*.

[26] SPF Chancellerie du Premier Ministre, SPF Budget et Contrôle de la Gestion, SPF Justice, SPF Intérieur, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement, Ministère de la Défense, SPF Sécurité Sociale, SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie, SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale et SPP Politique scientifique.

[27] SPF Chancellerie du Premier Ministre, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement, SPF Finances, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, SPF Sécurité Sociale, SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement, SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale, SPP Politique scientifique.

[28] SPF Personnel et Organisation, SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement, Ministère de la Défense et SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

[29] SPF Budget et Contrôle de la Gestion, SPF Technologie de l'Information et de la Communication, SPF Justice, SPF Intérieur, SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et SPF Mobilité et Transports.

Coopération au Développement a fait la même chose, mais a également fourni un commentaire genre spécifique portant sur deux allocations de base appartenant à un autre département.

Vous trouverez ci-dessous une brève analyse par section de l'application du *gender budgeting* au budget 2015 des différents SPF, SPP et du Ministère de la Défense.
Nous mentionnons ci-après, pour chaque administration publique, le nombre d'allocations de base par catégorie, ainsi que le pourcentage que représente la catégorie en question dans le total des allocations de base de l'administration concernée.
Nous formulons ensuite une conclusion sur

- la catégorisation ou non des allocations de base ;
- le fait que cette catégorisation soit correcte ;
- l'ajout d'une note de genre et de commentaires genre lorsque c'est nécessaire.

2.1. SPF Chancellerie du Premier Ministre (section 02)

Catégorie 0 : 14 allocations de base (26,42 % du total)

Catégorie 1 : 25 allocations de base (47,17 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 14 allocations de base (26,42 % du total)

CONCLUSION:
14 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

De plus, 14 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Toutefois, certaines d'entre elles appartiennent peut-être à la catégorie 3, par exemple le 'Contrat de services pour les nouvelles des agences de presse.' (31 11 12.11.28) et les 'Dépenses de fonctionnement de la Commission nationale permanente du Pacte culturel' (32 20 12.11.24).

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, aucune note de genre n'a été jointe.
La justification des allocations de base ne donne pas d'information spécifique pour chacune des allocations de base. Nous n'avons pas non plus trouvé de commentaire genre spécifique pour chacune des allocations de la catégorie 3. Le SPF indique toutefois, pour chaque programme, à quelle catégorie il appartient. Le 'Programme 31.1 : Communication externe', qui contient des allocations de base de la catégorie 3, a été classé dans la catégorie 3, avec des explications sur la façon dont la dimension de genre sera prise en compte dans les programmes relatifs à la communication externe. Le 'Programme 2 : Institutions culturelles fédérales' a également été classé dans la catégorie 3 mais aucun commentaire genre n'a été joint.

2.2. SPF Budget et Contrôle de la Gestion (section 03)

Catégorie 0 : 10 allocations de base (29,41 % du total)

Catégorie 1 : 24 allocations de base (70,59 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

CONCLUSION:
10 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

Il n'y a en outre que des allocations de base de catégorie 1, ce qui est possible pour un service ayant pour compétence une matière technique non personnelle telle que le budget.
La dimension de genre dans le fonctionnement du SPF Budget et Contrôle de la Gestion consiste à faciliter au maximum la mise en œuvre du *gender budgeting* dans le cadre de l'élaboration du budget et à en contrôler l'application technique. Si des budgets sont prévus pour des recherches, des avis, la commande de formations sur mesure, etc., il faudrait donc accorder de l'attention au *gender budgeting*.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, aucune note de genre ni aucun commentaire genre n'a été joint.

2.3. SPF Personnel et Organisation (section 04)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 22 allocations de base (91,67% du total)

Catégorie 2 : 2 allocations de base (8,33 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

CONCLUSION:
Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

Deux allocations de base ont été placées dans la catégorie 2 : 'Réforme et modernisation de l'administration' (31 10 12.11.52) et 'Dotation destinée à couvrir les frais de fonctionnement du Bureau de Sélection de l'Administration fédérale (Selor)' (31 30 41.30.01). Ni la réforme et la modernisation de l'administration, ni la dotation du Selor ne nous semblent être des allocations de base dont l'objectif principal est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il semble toutefois que ce soient des allocations de base dans le développement desquelles il faut tenir compte de la dimension de genre. Ces deux allocations de base semblent donc plutôt appartenir à la catégorie 3. Si l'une de ces allocations de base contient plusieurs projets qui visent spécifiquement la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, elle doit toutefois être placée dans la catégorie 3. Pour les projets relatifs à l'égalité des chances, il faut alors, conformément à la circulaire *gender budgeting*, établir une note de genre, et pour les autres projets qui ne concernent pas spécifiquement l'égalité des chances, un commentaire genre qui doit être repris dans la justification des allocations de base.
Il n'y a en outre que des allocations de base de catégorie 1. Certaines allocations de base vont toutefois supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, les 'Subsides divers pour la promotion de la Fonction publique et de la diversité au sein de la Fonction publique' (31 10 33.00.01), les 'Activités de formation et de sensibilisation assurées par l'Institut de Formation de l'Administration fédérale ou exercées sous son autorité' (31 20 12.11.51) et la 'Dotation destinée à couvrir les frais de fonctionnement de Fed+' (31 40 41.30.01) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Aucune note de genre n'a été retrouvée pour les allocations de la catégorie 2, mais bien des informations sur le genre dans la justification des allocations de base.
Comme aucune allocation n'a été placée dans la catégorie 3, aucun commentaire genre n'a été joint à la justification des allocations de base.

2.4. SPF Technologie de l'Information et de la Communication (section 05)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 10 allocations de base (100 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

CONCLUSION:
Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

Il n'y a que des allocations de base appartenant à la catégorie 1, ce qui est possible pour un service qui a pour compétence une matière technique. Les allocations de base pour des projets qui couvrent davantage que des services uniquement techniques et qui concernent des personnes (développement de plates-formes, soutien facilité d'utilisation, communication, etc.), pourraient appartenir à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, nous n'avons trouvé aucune note de genre ni aucun commentaire genre.

2.5. SPF Justice (section 12)

Catégorie 0 : 8 allocations de base (3,70 % du total)

Catégorie 1 : 208 allocations de base (96,30 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

CONCLUSION:
8 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

Il n'y a en outre que des allocations de base appartenant à la catégorie 1. Certaines allocations de base font cependant supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, le 'Financement de l'enquête sociale dans le cadre de l'adoption' (40 03 45.23.01), les 'Dépenses relatives à l'information de la politique du département' (40 11 12.11.38), les 'Dépenses de toute nature relatives aux actions pour l'amélioration du fonctionnement de la Justice' (40 31 12.11.39) et les 'Subsides à des organismes en vue de l'organisation de travaux d'intérêt général et d'activités de formation dans le cadre d'une procédure judiciaire, d'une médiation réparatrice, de l'accompagnement du droit de visite et de l'assistance judiciaire aux victimes' (52 03 33.00.06) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, nous n'avons trouvé aucune note de genre ni aucun commentaire genre.

2.6. SPF Intérieur (section 13)

Catégorie 0 : 24 allocations de base (9,34 % du total)

Catégorie 1 : 233 allocations de base (90,66 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

CONCLUSION:
24 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

Il n'y a en outre que des allocations de base appartenant à la catégorie 1. Certaines allocations de base font cependant supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, les 'Frais d'information, de documentation et de relations publiques en rapport avec le département' (40 03 12.11.29), le 'Crédit en faveur d'initiatives spécifiques visant à promouvoir le fonctionnement de la police et la sécurité dans les villes et communes' (50 30 12.11.28), le 'Crédit variable destiné au financement de la formation professionnelle des membres des services d'incendie et de la Sécurité civile, ainsi qu'au financement de la recherche et de l'information en matière de prévention et de lutte contre les incendies et les explosions et à la couverture des dépenses résultant de l'octroi de subventions aux communes pour les besoins des services d'incendie' (54 22 12.11.47) et l' 'Entretien des étrangers sans moyens d'existence ou se trouvant en situation illégale (habillement, nourriture, soins,...)' (55 13 12.11.24) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, nous n'avons trouvé aucune note de genre ni aucun commentaire genre.

2.7. SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement (section 14)

Catégorie 0 : 16 allocations de base (9,36 % du total)

Catégorie 1 : 84 allocations de base (49,12 % du total)

Catégorie 2 : 1 allocation de base (0,58 % du total)

Catégorie 3 : 70 allocations de base (40,94 % du total)

CONCLUSION:
16 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

L'allocation de base 'Dépenses de toute nature en matière de *gender mainstreaming*' (21 01 12.11.11) a été correctement classée dans la catégorie 2.
De plus, 70 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3, elles sont principalement issues de la Division 54 (Direction générale Coopération au Développement). Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Nous pouvons nous demander si certaines allocations de base de la catégorie 1 ne pourraient pas appartenir à la catégorie 3. par exemple, les 'Dépenses permanentes de formation' (40 21 12.11.10), les 'Dépenses de toute nature destinées à promouvoir la communication et l'information' (40 61 12.11.01) et les 'Subsides à des associations pour le développement du dialogue entre les cultures et aux organismes qui y sont associés' (51 11 35.40.03).

Aucune note de genre n'a été retrouvée pour les allocations de la catégorie 2.
Pour ce qui est des deux allocations de base de la catégorie 3 du programme 4 de la Division 53 (Direction générale Affaires multilatérales et Mondialisation), un commentaire genre spécifique a été repris dans la justification. Ce commentaire genre donne déjà une idée précise de la façon dont l'administration tiendra compte de la dimension de genre : 'À chaque demande de financement auprès du service concerné, il est demandé à l'organisation demanderesse d'indiquer la stratégie de genre'.
La justification des allocations de base de la division 54 (Direction générale Coopération au Développement) comprend un exposé détaillé de la stratégie de genre appliquée et indique, pour chaque groupe d'allocations de base, la façon dont ils tiendront compte de la dimension de genre.

2.8. Ministère de la Défense (section 16)

Catégorie 0 : 16 allocations de base (17,78 % du total)

Catégorie 1 : 70 allocations de base (77,78 % du total)

Catégorie 2 : 4 allocations de base (4,44 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

CONCLUSION:
16 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

4 allocations de base ont été placées dans la catégorie 2 : les 'Frais divers de fonctionnement' (50 03 12.11.01), les 'Frais divers de fonctionnement' (50 15 12.11.01), les 'Contributions aux dépenses de fonctionnement d'organismes de l'Union européenne' (50 41 35.10.01) et les 'Contributions aux dépenses de fonctionnement d'organismes autres que ceux de l'Union européenne' (50 41 35.40.01). Aucune de ces allocations de base ne nous semble avoir l'égalité des femmes et des hommes comme objectif principal. Il semble par contre y avoir des allocations de base pour lesquelles il faudrait tenir compte de la dimension de genre. Ces deux allocations de base semblent donc plutôt appartenir à la catégorie 3. Si l'une de ces allocations de base concerne des projets visant spécifiquement la promotion de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, elle doit tout de même être placée dans la catégorie 3. Pour les projets relatifs à l'égalité des chances, il faut alors, conformément à la circulaire *gender budgeting*, établir une note de genre. Pour les autres projets qui ne sont pas spécifiquement axés sur l'égalité des chances, il faut joindre un commentaire genre dans la justification des allocations de base.
Il n'y a en outre que des allocations de base de catégorie 1. Certaines allocations de base font cependant supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, la 'Subvention recherche scientifique' (50 72 41.50.01) et la 'Dotation Musée royal de l'Armée et d'Histoire militaire' (50 94 41.30.01) ainsi que l'allocation relative notamment aux campagnes de communication, appartiennent probablement à la catégorie 3.

Pour les allocations de base de la catégorie 2, aucune note de genre n'a été jointe mais bien des informations sur le genre dans la justification des allocations de base. Puisqu'aucune allocation n'a été classée dans la catégorie 3, aucun commentaire genre n'a été joint à la justification des allocations de base.

2.9. SPF Finances (section 18)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 88 allocations de base (98,88 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 1 allocation de base (1,12 % du total)

CONCLUSION:
Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

En outre, 1 allocation de base a été placée dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Nous pouvons nous demander si certaines allocations de base de la catégorie 1 ne pourraient pas appartenir à la catégorie 3, par exemple les 'Subventions aux organismes internationaux' (40 03 35.40.41).

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre. Pour l'allocation de base de catégorie 3, un commentaire genre a été joint à la justification des allocations de base.

2.10. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (section 23)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 90 allocations de base (86,54 % du total)

Catégorie 2 : 1 allocation de base (0,96 % du total)

Catégorie 3 : 13 allocations de base (12,50 % du total)

CONCLUSION:
Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

L'allocation de base 'Dotation à l'Institut pour l'égalité des chances entre femmes et hommes' (40 50 41.40.01) a été correctement placée dans la catégorie 2.
En outre, 13 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Nous pouvons nous demander si certaines allocations de base de la catégorie 1 ne pourraient pas appartenir à la catégorie 3, par exemple les 'Subventions pour stimuler les initiatives et la recherche dans la politique sociale internationale' (40 10 35.60.20) et la 'Dotation au Conseil national du travail' (51 10 41.40.02).

Aucune note de genre n'a été retrouvée pour les allocations de la catégorie 2.
Pour les allocations de base de catégorie 3, un commentaire genre a été joint à la justification des allocations de base. Ces commentaires genre donnent déjà clairement une idée de la façon dont la dimension de genre sera prise en compte.

2.11. SPF Sécurité sociale (section 24)

Catégorie 0 : 23 allocations de base (18,85 % du total)

Catégorie 1 : 71 allocations de base (58,20 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 28 allocations de base (22,95 % du total)

CONCLUSION:
23 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

En outre, 28 allocations de base ont été classées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Nous pouvons nous demander si certaines allocations de base de la catégorie 1 ne pourraient pas appartenir à la catégorie 3, par exemple la 'Cellule Coordination et Développement durable" (21 10 12.11.03) et la 'Dotation au Centre d'Expertise des Soins de Santé' (58 41 42.20.01) .

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre.
Nous avons trouvé un commentaire genre pour la plupart des allocations de base de la catégorie 3. Bien que certains commentaires genre aient été très bien rédigés, d'autres pourraient mentionner plus clairement la façon dont les éventuelles différences entre les femmes et les hommes seront prises en considération, au lieu d'indiquer uniquement que les projets ou actions concernent un public-cible qui compte aussi bien des femmes que des hommes. La mention, à plusieurs reprises, de l'utilisation de statistiques ventilées par sexe est un point très positif.

2.12. SPF Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement (section 25)

Catégorie 0 : 1 allocation de base (0,51 % du total)

Catégorie 1 : 166 allocations de base (84,69 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 29 allocations de base (14,80 % du total)

CONCLUSION:
1 allocation de base n'a pas été catégorisée.

En outre, 29 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Nous pouvons nous demander si certaines allocations de base de la catégorie 1 ne pourraient pas appartenir à la catégorie 3, par exemple la 'Campagne d'information don d'organes' (51 32 12.11.01), les 'Projets-pilote drogue' (51 42 12.11.13) et les 'Études dans le cadre des obligations UE' (54 31 12.11.13).

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre.
Nous n'avons pas trouvé de commentaire genre pour toutes les allocations de base de la catégorie 3. Bien que certains commentaires genre aient été très bien rédigés, d'autres pourraient mentionner plus clairement la façon dont les éventuelles différences entre les femmes et les hommes seront prises en considération, au lieu d'indiquer uniquement que les projets ou actions concernent un public-cible qui compte aussi bien des femmes que des hommes. La mention, à plusieurs reprises, de l'utilisation de statistiques ventilées par sexe est un point très positif.

2.13. SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie (section 32)

Catégorie 0 : 1 allocation de base (0,51 % du total)

Catégorie 1 : 195 allocations de base (99,49 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

CONCLUSION:
1 allocation de base n'a pas été catégorisée.

Il n'y a en outre que des allocations de base appartenant à la catégorie 1. Certaines allocations de base font cependant supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, la 'Subvention au Conseil Central de l'Economie' (21 40 41.40.02), les 'Études prospectives' (42 60 12.11.21), l' 'Exécution d'études' (44 03 12.11.32), la 'Promotion de l'artisanat' (45 10 12.11.22) et la 'Promotion des Guichets d'Entreprises et de la Banque-Carrefour des Entreprises' (45 10 12.11.36) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, nous n'avons trouvé aucune note de genre ni aucun commentaire genre.

2.14. SPF Mobilité et Transports (section 33)

Catégorie 0 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 1 : 156 allocations de base (100 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 0 allocations de base (0 % du total)

CONCLUSION:
Toutes les allocations de base ont été catégorisées.

Il n'y a que des allocations de base appartenant à la catégorie 1. Certaines allocations de base font cependant supposer la présence d'une dimension de genre. Par exemple, les 'Subsides en matière de mobilité et de transport' (21 10 33.00.01), les 'Frais de fonctionnement mobilité durable' (51 70 12.11.01) et le 'Subside IBSR' (56 71 33.00.01) appartiennent probablement à la catégorie 3.

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2 ou 3, nous n'avons trouvé aucune note de genre ni aucun commentaire genre. La justification des allocations de base stipule néanmoins que les activités mentionnées dans le cadre du 'Programme 7 : Mobilité durable' tiendront compte de l'aspect de genre.

2.15. SPP Intégration sociale, Lutte contre la Pauvreté et Économie sociale (section 44)

Catégorie 0 : 7 allocations de base (14,89 % du total)

Catégorie 1 : 22 allocations de base (46,81 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 18 allocations de base (38,30 % du total)

CONCLUSION:
7 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

De plus, 18 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Plusieurs d'entre elles appartiennent peut-être toutefois à la catégorie 3, comme par exemple le 'Service de lutte contre la pauvreté' (55 11 41.40.01) et l''Acquisition de biens meubles non durables' (56 63 12.11.01).

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre.
Dans la justification des allocations de base, pour chaque allocation de base, l'administration mentionne la catégorie attribuée, et pour quelle raison. Bien que certains commentaires genre pour la catégorie 3 aient été très bien rédigés, d'autres pourraient mentionner plus clairement la façon dont les éventuelles différences entre les femmes et les hommes seront prises en considération, au lieu d'indiquer uniquement que les projets ou actions concernent un public-cible qui compte aussi bien des femmes que des hommes.
Dans certains cas, la catégorie mentionnée dans les tableaux des crédits du budget général des dépenses ne correspond pas à l'explication donnée dans le commentaire genre de la justification.

2.16. SPP Politique scientifique (section 46)

Catégorie 0 : 5 allocations de base (5,43 % du total)

Catégorie 1 : 82 allocations de base (89,13 % du total)

Catégorie 2 : 0 allocations de base (0 % du total)

Catégorie 3 : 5 allocations de base (5,43 % du total)

CONCLUSION:
5 allocations de base n'ont pas été catégorisées.

En outre, 5 allocations de base ont été placées dans la catégorie 3. Les autres allocations de base ont été classées dans la catégorie 1. Certaines d'entre elles appartiennent cependant peut-être à la catégorie 3, par exemple les 'Subventions à l'Academia Belgica à Rome' (60 13 33.00.01) et le 'Soutien aux organisations culturelles' (61 14 33.00.11).

Comme il n'y a pas d'allocations de base de la catégorie 2, nous n'avons trouvé aucune note de genre. Pour les allocations de base de catégorie 3, un commentaire genre a été joint à la justification des allocations de base. Ces commentaires genre donnent déjà clairement une idée de la façon dont la dimension de genre sera prise en compte.