Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

RÉSUMÉ

Plan Stratégique 2026-2031

Au-delà la polarisation...

.be

Table des matières

Vision, mission, valeurs 3

Vision **3**
Mission **3**
Deux approches complémentaires **4**
Ambition **4**

Objectifs stratégiques 5

Thématiques **5**

1. Lutte contre la discrimination fondée sur le genre 5
2. Lutte contre les violences basées sur le genre 5
3. Lutte contre les inégalités socio-économiques fondées sur le genre 5
4. Lutte contre les stéréotypes de genre, le sexisme et les campagnes anti-genre 5
5. Prise de décision et représentation 6
6. Genre et santé 6
7. Personnes trans, intersexes, non binaires et de genre fluide 6
8. Gender Mainstreaming 6

Transversaux **7**

9. Positionnement institutionnel 7
10. Gestion organisationnelle 7
11. Développement organisationnel 7

4 fils rouges 8

Vision, mission, valeurs

Vision

L'Institut vise à protéger et à promouvoir l'égalité des genres, y compris l'égalité entre les femmes et les hommes, contribuant ainsi à une société inclusive.

Mission

L'Institut est un organisme interfédéral indépendant chargé de l'égalité (*Equality Body*) qui remplit également des missions dans le cadre de la politique fédérale en matière d'égalité des chances. Par ses actions, l'Institut lutte contre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe ou le genre, joue un rôle de catalyseur dans la promotion de l'égalité des genres, y compris l'égalité entre les femmes et les hommes, et encourage l'intégration de la dimension de genre dans les politiques.

Valeurs

L'Institut a défini un cadre de valeurs et s'engage à poursuivre les cinq valeurs fondamentales suivantes dans une optique de cohésion :

- Égalité
- Responsabilité sociale
- Professionnalisme
- Respect
- Confiance

Deux approches complémentaires

L'Institut adopte une approche à la fois réactive et proactive, complémentaires et couvrant tous les leviers.

1. **Approche réactive** : soutien aux victimes et amélioration des services
2. **Approche proactive** : englobe les différentes étapes du cycle de connaissances et d'action. Il ne s'agit pas toujours d'un processus linéaire: l'ordre peut varier en fonction du domaine et de la personne chargée de mener l'action.
    - Analyse: réalisation d'études et collecte d'informations et de bonnes pratiques.
    - Recommandations : traduction des connaissances en recommandations politiques.
    - Cadre réglementaire: coordination, renforcement, mise en œuvre, suivi et évaluation du cadre réglementaire et institutionnel et des politiques, et/ou développement d'outils et d'instruments innovants.
    - Sensibilisation: informer et sensibiliser le grand public et des groupes cibles spécifiques.
    - Parties prenantes : promouvoir la coopération avec les acteurs concernés.

Ambition

L'Institut s'engage à adopter une approche flexible et cohérente qui contribue à l'égalité structurelle des genres à long terme. Pour y parvenir, nous nous concentrons sur 11 domaines (9 thématiques et 3 transversaux) avec des objectifs stratégiques, soutenus par des objectifs opérationnels qui comprennent des approches à la fois réactives et proactives. Outre ces domaines, quatre fils rouges jouent un rôle crucial. Ces thèmes transversaux permettent à l'Institut de répondre systématiquement aux évolutions sociales et aux inégalités structurelles dans toute leur complexité.

Objectifs stratégiques

Thématiques

1. Lutte contre la discrimination fondée sur le genre

- **Objectif à long terme :** éliminer toutes les formes de discrimination fondée sur le genre.
- **Lutter de manière proactive et réactive** contre la discrimination fondée sur le genre, tant à la suite de signalements que d'enquêtes.
- **Approche systémique** accordant une attention particulière aux discriminations dues à l'absence d'un cadre juridique clair et à l'application des directives européennes et des nouveaux concepts juridiques.
- Accent mis sur l'impact de **la numérisation**, la discrimination liée à **la grossesse** ou à **la parentalité**, et la discrimination à l'égard des **personnes trans et intersexes**, thèmes ayant un impact grave ou touchant un grand nombre de personnes.

2. Lutte contre les violences basées sur le genre

- **Objectif à long terme :** élimination totale des violences basées sur le genre en Belgique.
- **Approche intégrée** comprenant la prévention, la protection, les poursuites et une politique coordonnée.
- Accent mis sur **les féminicides, les viols,** les autres formes de **violence sexuelle physique**, et la **violence numérique liée au genre**.
- **Prévention secondaire et tertiaire**, augmentation du nombre de **signalements** et **de la volonté de signaler**, protection des **victimes**, **lutte contre les auteurs** et renforcement des **politiques et de la coopération** entre les acteurs.

3. Lutte contre les inégalités socio-économiques fondées sur le genre.

- **Objectif à long terme :** un marché du travail inclusif et une répartition équitable des chances et des ressources.
- Accent mis sur l'**égalité** entre le travail productif et reproductif, la promotion de **l'indépendance économique** des femmes et le renforcement de l'approche sectorielle.
- Accent mis sur **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**, l'égalité d'accès à **un emploi de qualité**, des **conditions de travail dignes** et la réduction des écarts **en matière de patrimoine, d'héritage et de pauvreté**.

4. Lutte contre les stéréotypes de genre, le sexisme et les campagnes anti-genre

- **Objectif à long terme :** éliminer les stéréotypes de genre, le sexisme et les campagnes anti-genre en tant que sources d'inégalités.
- **Approche proactive et réactive** axée sur **les formes** les plus **néfastes** et leurs causes structurelles.
- Accorder une attention particulière à la promotion **d'une masculinité positive**.

5. Prise de décision et représentation

- **Objectif à long terme :** représentation égale des femmes et des hommes.
- Accent mis sur les actions qui renforcent **la diversité des genres** dans la **politique**, l'**économie** et la **fonction publique**.
- Une attention particulière accordée à **la valorisation** et à **la protection** des femmes occupant **des postes influents** et des **fonctions publiques**, avec une priorité accordée à **la violence en ligne**.

6. Genre et santé

- **Objectif à long terme** : égalité d'accès et de qualité des soins de santé et qualité de vie, indépendamment du sexe ou du genre.
- Accent mis sur les **besoins** spécifiques **liés au genre et au sexe** et **approche sensible au genre** dans les soins de santé généraux et le système de santé.

7. Personnes trans, intersexes, non binaires et de genre fluide

- **Objectif à long terme** : ne pas pathologiser la diversité en matière d'identité de genre, d'expression de genre et de sexe ou caractéristiques sexuelles, mais la reconnaître globalement comme faisant partie de la diversité humaine.
- **Intégrer** la prise en compte des personnes trans, intersexes, non binaires et de genre fluide dans les domaines de **la santé, du travail, des stéréotypes de genre, du sexisme, des campagnes anti-genre et de la violence.**
- Accent mis sur des points spécifiques tels que **la reconnaissance juridique du genre** et la **protection des personnes intersexes mineures** contre les interventions médicales non vitales et non désirées.

8. Gender Mainstreaming

- **Objectif à long terme :** prévenir et corriger les inégalités et les discriminations par une intégration proactive et adéquate de la dimension de genre dans chaque initiative politique fédérale. L'Institut accompagne et soutient ce processus dans les politiques, les mesures et les actions du gouvernement fédéral.
- **Suivi et évaluation** des obligations du gouvernement fédéral en matière d'intégration de la dimension de genre.
- Accent mis sur le renforcement du **Plan fédéral Gender Mainstreaming**, à **l'analyse d'impact réglementaire**, au **gender budgeting**, aux **statistiques et indicateurs de genre** et au **genre dans les marchés publics et les subventions.**

Transversaux

9. Positionnement institutionnel

- Objectif à long terme : l'Institut renforce son rôle d'institution interfédérale indépendante de premier plan en matière d'égalité des genres et continue à soutenir le gouvernement fédéral.
- Accent mis sur les politiques transformatrices en faveur de l'égalité des genres aux niveaux national et international.
- Investir dans des collaborations durables avec des parties prenantes nationales et internationales et œuvrer à l'ancrage institutionnel dans le paysage de l'égalité des chances et des droits humains.
- Renforcer le partage des connaissances et des informations, sensibiliser la société à l'égalité des genres et améliorer la visibilité de l'Institut et l'accessibilité de ses services, en accordant une attention particulière au soutien des citoyen·ne·s et des victimes d'inégalités **liées au genre**.

10. Gestion organisationnelle

- Objectif à long terme : renforcer la maîtrise organisationnelle pour des services publics performants et durables.
- Accent mis sur une culture organisationnelle transparente, centrée sur l'humain et résiliente, avec une politique du personnel durable et un suivi financier efficace.
- Améliorer la prise de décision interne, délimiter les rôles et les responsabilités et renforcer la coopération au sein de l'Institut.
- Optimiser les processus internes, la gestion des risques et le contrôle interne, en mettant l'accent sur le respect de la réglementation et des principes d'intégrité.
- Renforcer la communication interne afin de promouvoir l'engagement et la coopération.

11. Développement organisationnel

- **Objectif à long terme :** investir dans une culture organisationnelle axée sur l'apprentissage et tournée vers l'avenir afin d'évoluer vers un fonctionnement robuste, inclusif et durable, adapté aux évolutions sociales et aux besoins politiques.
- Accent mis sur **une culture organisationnelle axée sur l'apprentissage**, **l'innovation** et **l'agilité** en vue d'un fonctionnement robuste, inclusif et durable.
- Renforcer la **gestion stratégique**, le **travail par projet** et l'utilisation intelligente et éthique de **la technologie**, **des données**, **de l'automatisation** et **de l'intelligence artificielle**.
- Investir dans **l'accompagnement du changement** afin de garantir l'engagement et l'adaptation des collaborateurs aux changements.

4 fils rouges

- **Intersectionnalité** : une attention portée à l'intersection du genre avec d'autres facteurs tels que l'origine, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles et la situation socio-économique et une attention particulière accordée à la situation des hommes et des garçons
- **Numérisation et intelligence artificielle** : une attention portée à l'inclusion numérique et à la manière dont les applications numériques et les systèmes d'IA peuvent renforcer ou reproduire les inégalités de genre ou, au contraire, promouvoir l'égalité des genres
- **Crise** : accent particulier sur le changement climatique, la guerre et la paix, et les migrations
- **Perspective de vie** : attention portée aux besoins et défis spécifiques à différentes étapes de la vie

Colophon

Publié en Janvier 2026.

Illustration : Ignacio Brosa

EDITEUR RESPONSABLE

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et hommes

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Place Victor Horta 40
B-1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00
info@iefh.be
iefh.be

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout sexe ou toute identité de genre.

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

iefh.be

Place Victor Horta 40
1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00
info@iefh.be | genderstat.be |aide.iefh.be