

28. GENRE : Des relations humaines épanouies par l'égalité des genres, le respect de chacun et la compréhension des différences

Le principe d'égalité et de non-discrimination est consacré dans la Constitution belge ainsi que dans de nombreux instruments juridiques internationaux, contraignants ou non. Pourtant, des mesures d'actions positives ont et sont toujours nécessaires pour assurer à la femme un égal accès à ses droits.

L'égalité des genres est un objectif fondamental dans toute société démocratique et régénérée. En Belgique, nous observons bien qu'ils soient lents, des progrès dans ce domaine au fil des années. Notre société a évolué de manière significative pour reconnaître l'importance de l'équité non seulement en termes de droits, mais également en matière d'opportunités, d'accès à l'éducation, de participation à la vie professionnelle et politique, et de l'élimination des stéréotypes de genre.

Cependant, malgré ces avancées notables, les sensibilisations et l'apparition des mouvements féministes dans le monde, il reste encore du chemin à parcourir pour atteindre une égalité réelle entre hommes et femmes en Belgique. C'est pourquoi, il est essentiel de mettre en place un programme ambitieux visant à consolider et à renforcer ces progrès, tout en identifiant et en surmontant les obstacles persistants qui entravent la réalisation de cette égalité de genres dans notre société.

Dans cette optique, ce programme s'engage à proposer différentes mesures visant à atteindre une égalité de tous et toutes. Il est primordial de mettre l'accent sur l'éducation, la sensibilisation, la promotion de l'égalité des chances, et la création d'un environnement propice à l'épanouissement des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie. Pour ce faire, nous adopterons une vision d'un monde où femmes et hommes luttent ensemble contre le système patriarcal et transforment les rapports de domination en rapports égalitaires.

Nos priorités :

- **Concilier vie privée-vie professionnelle**
- **Garantir un environnement de travail égalitaire**
- **Promouvoir une éducation non genrée**
- **Accorder des libertés à toutes et tous**
- **Prendre en charge et protéger les victimes de violences sexuelles, conjugales et intrafamiliales**
- **Assurer une santé de qualité**
- **Promouvoir la représentation des femmes en politique**
- **Représenter de tous les genres dans la culture**
- **Plus visibilité aux femmes dans les communications de masse (publicité, RS, média)**
- **Défendre une Europe et un monde égaux**

1. CONCILIER VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE

Dans de nombreux foyers, les rôles traditionnels assignés aux genres sont encore ancrés, avec des attentes différentes pour les membres de la famille en fonction de leur sexe. Les femmes sont souvent attendues de s'occuper des tâches ménagères et de prendre soin des enfants, tandis que les hommes sont parfois découragés de participer activement à ces activités que l'on décline ici en tâches du care et domestiques. Cela renforce des inégalités profondes et perpétue des normes de genre des sociétés patriarcales anciennes.

Entre autres, sans en faire une généralité, certaines femmes ont un double rôle productif et reproductif. Ainsi, avoir un travail et être mère reviendrait à combiner plus de deux temps pleins. Cette surcharge de l'emploi du temps des femmes a une incidence sur le temps dont elles disposent pour elles-mêmes, leurs loisirs, mais aussi pour leur investissement dans les espaces de décisions. Il est important de noter que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est un défi unique pour chaque femme, en fonction de sa situation personnelle, de sa carrière, de

45 sa famille et de ses objectifs. Il n'y a pas de solution universelle, mais en mettant en place des stratégies et en
46 recherchant un soutien approprié, il est possible de trouver un équilibre satisfaisant entre les deux sphères de la vie.

47 Nous devons reconnaître que les mentalités changent et que les hommes souhaitent s'investir dans les tâches du
48 foyer, mais il faut leur donner les moyens et la possibilité de le faire.

49 Nous voulons :

50 ➤ revaloriser les tâches domestiques et du care en dehors de la sphère privée pour qu'elles soient prises en
51 compte d'un point de vue sociétal et politique (« la conscience familiale ») ; d'autre part, de repenser les rôles
52 des hommes dans ces espaces.

53 ➤ Assurer un véritable Service public de la petite enfance et favoriser le développement des systèmes de garde
54 d'enfants pour couvrir l'ensemble des besoins (et non pas seulement un tiers comme aujourd'hui).

55 ➤ Créer un droit pour l'enfant à une place en crèche, comme il existe un droit à l'école pour tous et toutes.

56 ➤ Permettre aux entreprises de créer des crèches partagées par des assouplissements des règlements, par des
57 incitants fiscaux ... Ces services doivent être accessibles économiquement et avec des horaires atypiques pour
58 les travailleuses.

59 ➤ Favoriser un plus grand équilibre des rôles et protéger les pères ou la co-parente des pressions des employeurs
60 en instaurant 30 jours de congés de paternité que les papas ou la co-maman prennent obligatoirement dans
61 l'année suivant la naissance. Dans un deuxième temps, l'objectif sera d'allonger progressivement le congé de
62 paternité/coparentalité à 15 semaines, comme le congé de maternité.

63 ➤ Encourager les hommes à s'investir davantage dans les activités non rémunérées du foyer, que ce soit lors de
64 la naissance d'un enfant ou durant les années suivantes.

65 ➤ Octroyer gratuitement 100 heures d'aide à domicile à la naissance ou l'adoption d'un enfant jusqu'à trois ans.

66 ➤ Rémunérer les congés parentaux à hauteur de 100% du salaire – ou au minimum, dans un premier temps, au
67 niveau du seuil de pauvreté.

68 ➤ Donner le droit à chaque parent, lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, à 6 mois de crédit-temps
69 (voire 8 mois en cas d'enfant en situation de handicap), dont 3 (4 en cas d'enfant en situation de handicap) à
70 prendre obligatoirement entre la naissance et la 18e année de l'enfant.

71 ➤ Immuniser les jours de congé de maternité pris pour raison médicale avant la naissance de l'enfant (jusqu'à un
72 mois)

73 ➤ Allonger le congé de maternité des indépendantes qui le souhaitent à 15 semaines ou 13 semaines si elles
74 préfèrent reprendre le travail et bénéficier alors de titres-services gratuits d'aide à la maternité ; les dispenser
75 de cotisations sociales pendant le repos de maternité ;

76 ➤ Permettre le versement des contributions alimentaires de manière automatique, en cas de séparation, afin de
77 lever cette emprise que gardent certains conjoints en ne payant pas cette contribution et apaiser de ce fait
78 les mamans solos. Il est également essentiel de ne pas taxer ces contributions alimentaires.

79 **2. GARANTIR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL EGALITAIRE**

80 Les équipes dirigeantes, majoritairement masculines, souffrent d'un manque majeur de diversité. Le manque de
81 représentation des femmes lors de la prise de décisions importantes entraîne la non-prise en compte de leurs avis
82 et besoins. Ceci peut avoir un impact négatif non seulement sur le développement professionnel des femmes, mais
83 aussi sur la société dans son ensemble. Le « plafond de verre » reste un obstacle majeur pour les femmes cherchant
84 à accéder à des postes de direction. Ce phénomène limite leurs possibilités d'avancement et les soumet à des
85 salaires inférieurs, à une insécurité économique accrue et à une pauvreté générale. En conséquence, notre société
86 passe à côté de talents précieux et de perspectives diverses qui pourraient revitaliser le monde des affaires.

87 Dans certains milieux de travail, le « sexisme bienveillant » est également un problème que l'on sous-estime. Bien
88 que cela puisse paraître inoffensif, ce comportement, déguisé en politesse, infantilise les femmes, normalise les
89 attitudes sexistes et met certaines femmes mal à l'aise. Une culture de discrimination et de préjugés sexistes se
90 perpétue, ce qui a un impact négatif sur la santé mentale des femmes et conduit à une augmentation de la violence
91 psychologique et sexuelle.

92 Parmi toutes les inégalités entre les femmes et les hommes, la question de l'écart salarial présente un intérêt
93 particulier en ce sens que l'écart salarial est autant la cause que la conséquence des inégalités de genre. Selon le
94 rapport 2021 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'écart salarial entre les femmes et les hommes
95 se réduit lentement. Il s'élève à 9,2 % et, sans correction pour la durée du travail, il grimpe à 23,1 %. C'est une légère
96 diminution par rapport à l'année précédente, mais, à réduction équivalente, l'égalité salariale ne serait atteinte qu'en
97 2066. Cependant, si on ajoute les avantages extralégaux, l'écart salarial s'élève probablement à environ 40 %.

98 La sous-représentation des femmes dans certains domaines, comme les technologies de l'information et de la
99 communication (TEC), a conduit à des déséquilibres économiques et sociaux.

100 La pleine reconnaissance de l'égalité des compétences et des perspectives est essentielle à une société équilibrée
101 et prospère dans laquelle chacune et chacun a la possibilité de développer ses talents.

102 Depuis quelques années, de plus en plus de femmes se lancent dans l'aventure entrepreneuriale. On compte près
103 de 148.000 femmes indépendantes (tous régimes confondus) en Wallonie et à Bruxelles. Mais les hommes sont
104 presque deux fois plus nombreux. Selon l'Inasti, il y a une évolution de 12,90% dans la population des femmes
105 entrepreneures en Wallonie et 11,63% à Bruxelles au cours des cinq dernières années. Mais près de 40% des femmes
106 estiment qu'il est plus difficile d'entreprendre lorsqu'on est une femme.

107 Nous voulons :

- 108 ➤ Prévoir une formation à la communication non sexiste dans les milieux de travail et une tolérance 0 en cas de
109 violences sexistes et sexuelles.
- 110 ➤ Prévoir une parité des organes exécutifs (obligation également dans les conseils d'entreprise).
- 111 ➤ Mettre en place un système de transparence des rémunérations, un mécanisme d'index, des contrôles
112 effectifs dans les entreprises et une sanction financière adaptée à la taille de l'entreprise.
 - 113 ○ Anticiper la proposition de directive européenne sur la transparence. Elle établit un système de
114 transparence des rémunérations avant l'embauche, de la formation des rémunérations et de la
115 politique de progression de carrière. Les employées doivent avoir le droit de recevoir des informations
116 sur leur niveau de rémunération individuel et sur les niveaux de rémunération moyens, ventilées par
117 sexe, pour les catégories de travailleurs accomplissant le même travail ou un travail de même valeur
118 que le leur.
 - 119 ○ Mettre en place d'un index de l'égalité femmes-hommes qui évalue les inégalités entre femmes et
120 hommes dans les entreprises. Cet index fera l'objet d'une transparence en imposant aux entreprises de
121 publier leur index dans le bilan social et sur le site web. On pourrait prévoir qu'un classement des
122 entreprises sur base de son index soit publié et accessible à toutes et tous. Cette dernière mesure serait
123 un incitant pour les entreprises qui sont en général peu fières de se retrouver en bas d'un classement.
 - 124 ○ Instaurer un contrôle effectif dans les entreprises
 - 125 ○ Prévoir une sanction financière pour une entreprise doit être suffisamment dissuasive et adaptée à la
126 taille de l'entreprise. Dès lors, nous retenons la proposition que la sanction soit calculée en fonction de
127 la masse salariale, par exemple 1% comme c'est le cas en France.
- 128 ➤ Imposer une analyse genrée à chaque révision des barèmes.
- 129 ➤ Modifier la culture d'entreprise en la rendant neutre grâce à une transparence sur les critères d'engagement
130 et de promotion et rendre exemplaires les Administrations et les Entreprises publiques sur cette question.
- 131 ➤ Développer du mentoring pour l'assurance et la confiance en soi et renforcer le leadership féminin pour
132 briser le plafond de verre.
- 133 ➤ Revaloriser les métiers dits féminins (care, éducation, travail social...)
 - 134 ○ Appliquer le salaire minimum à 14€ brut /heure et revaloriser les métiers féminisés.
 - 135 ○ Augmenter le montant de la pension minimum au-delà du seuil de pauvreté et compenser les carrières
136 plus courtes des femmes.
 - 137 ○ Revaloriser les périodes assimilées à des périodes de travail afin de les prendre compte pour le calcul
138 de la pension.

- 139 ➤ Objectiver et prendre en compte des critères de reconnaissance de la pénibilité du travail et des maladies
 140 professionnelles liées aux métiers dits féminins. Une nouvelle classification doit tenir compte du genre et des
 141 réalités spécifiques vécues en fonction du sexe. Pour cela, il faut développer des indicateurs qui - sans
 142 minimiser les critères physiques - ont aussi une influence sur les femmes (comme le sexisme, le harcèlement,
 143 la violence, etc.), qui tiennent compte de l'espérance de vie en bonne santé des femmes à 65 ans, plus faible
 144 que celle des hommes - même si elles vivent plus longtemps.
- 145 ➤ Promouvoir et soutenir la formation et l'accès des femmes à ces domaines est essentiel pour répondre aux
 146 besoins du marché et garantir l'égalité des chances.
- 147 ➤ Encourager, faciliter et développer l'entrepreneuriat féminin par :
- 148 ○ La création d'une culture de développement et d'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin ;
 - 149 ○ L'accès facilité et garanti aux financements ;
 - 150 ○ L'amélioration du statut des entrepreneures et l'articulation des temps de vie ;
 - 151 ○ La mise en place d'un appel à projets spécifique pour les entrepreneures bruxelloises et wallonnes avec
 152 un accompagnement sur mesure et un financement garanti ;
 - 153 ○ La garantie de l'équité dans la répartition des fonds publics ;
 - 154 ○ Une parité de genre dans les comités d'évaluation des demandes de financement effectuées auprès de
 155 la Région ou de tout organisme d'intérêt public ;
 - 156 ○ La création d'un module de formation à la construction et à la gestion de projets afin de déconstruire
 157 les stéréotypes de genre qui polluent l'entrepreneuriat féminin.

158 **3. PROMOUVOIR UNE EDUCATION NON-GENREE**

159 Lutter contre le plafond de verre, contre les stéréotypes et les discriminations de genre, doit se faire dès l'école. Or,
 160 les cours de récréés sont encore trop souvent dédiés exclusivement au football auquel ne jouent que certains
 161 garçons, les prises de paroles sont toujours trop majoritairement masculines, les filles s'excluent encore trop
 162 systématiquement des carrières scientifiques. Beaucoup de métiers en pénurie sont dans des secteurs qui restent
 163 des bastions masculins. Sortir des stéréotypes de genre dans l'enseignement pourrait amener vers ceux-ci
 164 davantage de femmes et permettre de mieux rencontrer la pénurie. Dès le plus jeune âge, nous déconstruirons les
 165 stéréotypes de genre qui nourrissent les inégalités et les discriminations (formation du personnel éducatif et
 166 enseignant aux biais de genre, réaménagement des cours de récréation, enseignement des vies de femmes qui ont
 167 marqué l'Histoire ...) pour viser l'égalité et pour que des jeunes filles n'hésitent pas à s'orienter vers des formations
 168 qualifiantes dans des secteurs en pénurie, d'avenir et stratégique, comme la construction, l'ingénierat ou les métiers
 169 numériques, bastions essentiellement masculins.

170 Nous voulons :

- 171 ➤ Sensibiliser les puériculteurs, les enseignants et les éducateurs aux biais de genre (occupation des espaces et
 172 des savoirs) et inclure cette formation dans le cursus des nouveaux enseignants.
- 173 ➤ Former du personnel éducatif et enseignant aux biais de genre, réaménagement des cours de récréation,
 174 enseignement des vies de femmes qui ont marqué l'Histoire
- 175 ➤ Lutter contre tous les stéréotypes dans les manuels scolaires, les livres de jeunesse et les logiciels éducatifs,
 176 les choix d'orientation, la formation des équipes pédagogiques et dans la gestion des cours de récréation
- 177 ➤ Encourager davantage de filles et de femmes à choisir les filières d'étude et les métiers numériques, en
 178 luttant contre les stéréotypes, en menant des actions de sensibilisation et d'information, notamment, sur les
 179 débouchés, en participant à la Journée internationale des jeunes filles dans les TIC, lancée en 2011 et qui se
 180 déroule chaque 4e jeudi d'avril, etc.

181 **4. ACCORDER DES LIBERTES A TOUTES ET TOUS**

182 La liberté, c'est aussi celle qui doit être reconnue aux femmes, quelle que soit sa foi ou non, dans son intégrité
 183 morale et physique, en égalité de droits. Nous ne saurions tolérer quelques propos ou attitudes laissant penser
 184 qu'un homme serait par nature supérieur aux femmes. Cette égalité absolue de traitement et de considération est
 185 un élément central du vivre-ensemble.

186 En Belgique, les femmes rencontrent parfois une situation de grande détresse personnelle et nous souhaitent
187 dévoiler ni leur grossesse ni leur accouchement. Dans ces cas, elles n'ont d'autre choix que d'accoucher
188 clandestinement et d'abandonner leur enfant — ce qui met en péril la vie de l'enfant et la santé de la mère — ou
189 de se rendre à l'étranger pour accoucher dans l'anonymat.

190 Les femmes subissent quotidiennement du harcèlement et des violences dans la rue. Le "sexisme", qu'il s'agisse de
191 remarques, d'insultes ou d'agressions, est une réalité sociale intolérable contre laquelle nous devons agir. Il en va
192 de la liberté des femmes à être elles-mêmes et à se sentir en sécurité.

193 Nous voulons :

194 ➤ Placer au cœur du pacte social l'égalité de droits, de traitement et de considération entre les hommes et les
195 femmes.

196 ➤ Affirmer le droit de la femme à disposer librement de son corps.

197 ➤ Autoriser l'accouchement dans l'anonymat en accordant la possibilité pour l'enfant de naître dans de bonnes
198 conditions et de pouvoir retrouver ses racines (dès l'âge de 12 ans, sans que cet accès soit subordonné au
199 consentement de ses représentants légaux) et tout en autorisant au père biologique d'introduire une demande
200 de filiation à l'égard de l'enfant.

201 ➤ Tenir un registre sécurisé au tribunal de la famille reprenant les données concernant l'accouchement dans
202 l'anonymat.

203 ➤ Mettre en place un accompagnement par une équipe pluridisciplinaire pour la femme qui envisage
204 d'accoucher dans l'anonymat ainsi que pour l'enfant et/ou les parents biologiques dans le cas où une demande
205 d'accès aux informations est introduite et tout au long de la démarche.

206 ➤ Rendre beaucoup plus systématique l'application de la loi du 22 mai 2014 contre le sexisme, et la compléter
207 d'un volet sanctions administratives communales.

208 ➤ Renforcer la formation initiale et continue des actrices et acteurs de terrain dans l'espace public (ex : agents
209 de prévention ; agents de sécurité ; éducatrices et éducateurs de rue ...) sur l'égalité des genres et les
210 violences qui traversent l'espace public (ex. : harcèlement) et les différents usages qui y prennent place ainsi
211 que les magistrats, les policiers.

212 ➤ Réfléchir à des mesures préventives évidentes comme l'aménagement des parcs ou l'éclairage suffisant des
213 rues de jour comme de nuit

214 ➤ Prévoir des arrêts à la demande en soirée dans les bus lorsque c'est possible comme cela se fait autour de
215 Paris

216 ➤ Prévoir un wagon avec un accompagnateur dans les trains en soirée indiqué avant de monter dans le train

217 **5. PRENDRE EN CHARGE ET PROTEGER LES VICTIMES DE VIOLENCES** 218 **SEXUELLES, CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES**¹

219 Aussi essentielles soient-elles, les relations les plus intimes peuvent devenir toxiques. La violence s'immisce trop
220 souvent au sein du couple et ce sont très majoritairement les femmes qui en sont les victimes. La plupart des
221 féminicides ont d'ailleurs lieu dans le cadre familial.

222 Chaque année, 40 000 plaintes pour violences conjugales sont enregistrées en Belgique. La réalité est certainement
223 plus grave encore, car de nombreuses victimes ne déposent pas plainte en raison de la lourdeur des démarches de
224 leur crainte de ne pas être crues ou de la peur, de la honte et de la culpabilité. Cela doit cesser. Leur assurer ainsi
225 qu'à leur famille un environnement bienveillant, sain et sécurisant est notre priorité.

226 Nous voulons :

227 ➤ Accompagner chaque victime dès l'accueil au sein d'un commissariat de police ou d'un hôpital par des agents
228 et des professionnels formés aux risques psychosociaux et aux violences basées sur le genre, notamment
229 pour éviter aux enfants de reproduire les violences ou de devenir eux-mêmes victimes à l'âge adulte et tenter
230 de mettre fin aux cycles de violences conjugales et intrafamiliales.

¹ Aussi en Justice

- 231 ➤ Permettre de déposer la plainte à l'hôpital afin d'encourager la dénonciation des faits, comme c'est déjà
- 232 possible dans les Centres de prise en charge des violences sexuelles dont le nombre doit être accru
- 233 d'urgence.
- 234 ➤ Développer au sein des tribunaux des chambres spécifiques pour les violences intrafamiliales avec des
- 235 magistrats formés aux risques de récidive, à l'emprise de la victime par l'auteur des violences, aux
- 236 conséquences subies par les enfants et au besoin de retrouver une sphère familiale apaisée et tranquillisée.
- 237 ➤ Interdire plus facilement au conjoint violent de résider dans le logement familial.
- 238 ➤ Imposer le port d'un bracelet anti-rapprochement afin de mieux protéger les victimes.
- 239 ➤ Créer des refuges pour accueillir les auteurs de violence afin de les accompagner et de les éloigner des
- 240 victimes sans contraindre celles-ci à quitter leur domicile.
- 241 ➤ Donner accès, aux femmes qui préfèrent quitter leur domicile pour leur sécurité et celle de leurs enfants, à
- 242 des logements sécurisés dont l'adresse est anonyme et où elles bénéficieront d'une aide psychologique,
- 243 juridique et administrative.
- 244 ➤ S'assurer que les violences sexuelles sont prises en charge avec humanité et sérieux par la police et le parquet
- 245 en application du nouveau Code pénal sexuel qui met le consentement au centre de toutes les infractions à
- 246 caractère sexuel.
- 247 ➤ Élargir le spectre des techniques d'enquête, procéder à des enquêtes de voisinage, réaliser des autopsies
- 248 psychologiques.
- 249 ➤ Poursuivre l'augmentation des moyens structurels pour continuer à développer les services
- 250 d'accompagnement et de prise en charge des victimes de violences et de leurs familles, de façon à proposer
- 251 une offre de services, géographiquement équilibrée, sur l'ensemble du territoire, et prenant en
- 252 considération l'ensemble des violences (de la prévention du sexisme aux violences physiques et sexuelles,
- 253 en passant par les violences psychologiques, les mutilations génitales féminines, etc.) ;

254 **6. ASSURER UNE SANTE DE QUALITE**

255 Les symptômes des femmes sont en général moins étudiés, ce qui a pour conséquence qu'elles sont moins

256 rapidement prises en charge avec des traitements efficaces.

257 Les violences obstétricales et gynécologiques sont une forme de sexisme restée trop longtemps tue et sous-estimée

258 parce que tabou. Dans l'intimité d'une consultation ou d'un accouchement, des femmes sont pourtant victimes de

259 pratiques violentes ou pouvant être perçues comme l'étant. Il s'agit d'actes non appropriés ou non consentis, tels

260 que des césariennes, des épisiotomies et des touchers vaginaux non consentis, l'utilisation de l'expression

261 abdominale ou la non-utilisation de l'anesthésie pour des interventions douloureuses, et l'introduction d'un

262 spéculum sans en informer la patiente ou la palpation des seins sans son accord au moment de lui expliquer

263 l'allaitement. Lors de l'accouchement, il peut s'agir d'une infantilisation de la patiente, d'une volonté de lui imposer

264 une position, une surmédicalisation ou encore la culpabilisation de ne pas vouloir avoir un accouchement

265 standardisé. Ces actes et ces attitudes peuvent avoir de graves conséquences, y compris psychologiques, sur l'état

266 de santé des femmes et qui peuvent se répercuter sur le bien-être des nouveau-nés : dépression post-partum,

267 syndrome de stress post-traumatique, dégradation des relations mère enfant dans les mois suivant la naissance,

268 difficultés à reprendre une vie sexuelle normale. Au-delà de la périnatalité, le suivi gynécologique des femmes tout

269 au long de leur vie peut parfois être vécu comme une intrusion, voire une violation de leur intimité ou perçu comme

270 inadapté par rapport à leur besoin.

271 Le poids de la reproduction repose encore trop sur la femme. En effet, la contraception masculine est très peu

272 étudiée en Belgique. De plus, le remboursement des moyens de contraception et les difficultés d'y accéder ne

273 permettent pas non plus de responsabiliser les hommes.

274 Nous voulons

- 275 ✓ Intégrer la sensibilisation aux questions de genre, avec une attention particulière à toutes les formes de
- 276 violences dans la formation des professionnels de la santé.
- 277 ✓ Améliorer la sensibilisation, la prévention et la recherche sur les maladies spécifiquement féminines, comme
- 278 l'endométriose, le cancer du sein et de l'ovaire.

- 279 ✓ Reconnaître, poursuivre, sanctionner les violences obstétricales et indemniser les femmes qui les ont subies :
 280 mettre en œuvre les recommandations de la résolution du Conseil de l'Europe dans la lutte contre les violences
 281 obstétricales :
- 282 ○ Contraindre les maternités à communiquer leurs pratiques et statistiques (taux d'incision du périnée, de
 283 déclenchement, respect des plans de naissance...) afin que chaque future mère puisse choisir son
 284 établissement hospitalier en toute connaissance de cause.
 - 285 ○ Créer un Observatoire de la naissance avec mission de :
 - 286 ▪ Informer les femmes sur leurs droits
 - 287 ▪ Sensibiliser les femmes et le personnel soignant aux violences et à la bienveillance obstétricales
 - 288 ▪ Assister les victimes dans leur démarche de signalement et de dépôt de plainte
 - 289 ▪ Apporter une attention particulière aux femmes ne maîtrisant pas une des langues nationales et aux
 290 femmes en grande précarité qui sont souvent les moins informées de leurs droits et les plus
 291 vulnérables (recours à un traducteur, dépliants explicatifs en plusieurs langues, etc.).
 - 292 ✓ Informer et sensibiliser sur la contraception, les maladies et infections sexuellement transmissibles et renforcer
 293 l'accessibilité financière des contraceptifs (féminins et masculins) pour permettre des choix réellement éclairés
 294 et éviter les grossesses non désirées :
 - 295 ○ gratuité de la pilule du lendemain,
 - 296 ○ élargissement du remboursement des contraceptifs à l'ensemble des femmes quel que soit leur âge
 - 297 ○ élargissement du remboursement aux différents contraceptifs à longue durée d'action (stérilets,
 298 implants), et ce, pour toutes les femmes.
 - 299 ✓ Améliorer le taux de dépistage en déployant des efforts supplémentaires pour encourager la participation de
 300 la population aux programmes de dépistage et en élargissant les dépistages actuels :
 - 301 ○ Prendre des mesures pour augmenter le taux de dépistage du cancer du col de l'utérus et atteindre la
 302 valeur cible de 90% pour faire reculer la mortalité liée à ce cancer, notamment la mise en œuvre d'un
 303 programme organisé de dépistage du cancer du col de l'utérus en Wallonie et à Bruxelles, une invitation
 304 systématique à chaque femme, un registre permettant aux gynécologues et aux médecins généralistes
 305 de vérifier avec certitude et dans tous les cas (y compris si le test a été fait dans un centre privé ou en
 306 cabinet) si le dépistage a été réalisé ou pas, une stratégie prévoyant, sur base de ce registre ou des
 307 données existantes à l'INAMI ou aux mutuelles, un rappel particulier aux femmes qui ne se sont plus fait
 308 dépister depuis 10 ans
 - 309 ○ Organiser des campagnes de dépistage via des campagnes innovantes en termes de communication, en
 310 impliquant les pharmaciens ou en utilisant les réseaux sociaux selon l'âge des publics cibles de la
 311 campagne,
 - 312 ○ Envisager de nouveaux dépistages ou des extensions de dépistage :
 - 313 ▪ Dépister le cancer du sein dès 45 ans (donc plus tôt qu'actuellement où c'est prévu entre 50 et 69
 314 ans,
 - 315 ▪ Accompagner d'une IRM la mammographie pour les femmes qui ont des risques génétiques ou des
 316 antécédents familiaux
 - 317 ✓ Améliorer et adapter les services de soins de santé de qualité aux personnes LGBTQI+ : assurer le
 318 remboursement des soins gynécologiques et andrologiques pour les personnes trans, l'accès aux services
 319 de santé mentale, former aussi les professionnels de santé pour une prise en charge de qualité des
 320 personnes LGBTQI+ et intégrer l'expertise des acteurs de la société civile dans les recherches, politiques
 321 et décisions relatives à leur santé et l'accès aux soins, interdire les thérapies de conversion, rembourser
 322 les thérapies pour enfants qui souffrent de dysphorie de genre.

323 **7. PROMOUVOIR LA REPRESENTATION DES FEMMES EN POLITIQUE**

324 Le constat est sans appel : les femmes sont nettement sous-représentées dans le monde politique. Le Gouvernement
 325 fédéral est désormais paritaire, mais le comité ministériel restreint (le vrai organe décisionnel du Gouvernement) ne
 326 compte plus qu'une seule femme, Petra De Sutter. Il en va de même pour les postes clés des Gouvernements et

327 Parlements régionaux. Aucune ministre-présidente ! Aucune Présidente des trois principales assemblées
328 parlementaires élues par les Wallons et les Bruxellois. Une seule femme parmi les cinq postes ministériels
329 stratégiques du Gouvernement wallon. Une ministre sur cinq à Bruxelles !

330 À la Chambre, les élues ont atteint 41,3%, lors des dernières élections en 2019, pour 39,3 % en 2010. Au Parlement
331 de la Fédération Wallonie-Bruxelles, elles sont 37,2 %, soit autant qu'en 2010. La situation des femmes n'a en réalité
332 pas beaucoup évolué. Elle est de plus marquée par le départ successif de diverses personnalités politiques.

333 Ces chiffres montrent un net déséquilibre, la moitié de la population étant encore sous-représentée. Cette situation
334 porte atteinte à la légitimité du monde politique aux yeux des citoyens, de plus en plus méfiants à l'égard des
335 décisions prises.

336 Un autre aspect de cette inégalité se retrouve au sein des partis politiques, en particulier aux postes clés tels que
337 les présidents des partis, les noyaux décisionnels et les équipes ministérielles. Les femmes qui aspirent à des rôles
338 de leadership féminin se retrouvent souvent dépourvues de modèles inspirants. Le manque de matériel de référence
339 leur rend difficile de trouver leur place dans cet environnement, entravant ainsi la possibilité d'apporter une nouvelle
340 perspective à la politique.

341 Ce déséquilibre persiste au niveau des comités municipaux et communaux. Après les élections de 2019, nous avons
342 38,4 % de conseillères communales en Wallonie et 47,34 % en Région bruxelloise. Seules 4 bourgmestres sont des
343 femmes à Bruxelles et en Wallonie, il n'y a que 18,3% de bourgmestres féminines. Le nombre d'échevines est un
344 peu plus positif, ainsi 38,6% en Wallonie et 41,14% en Région bruxelloise. Les mesures prises sont souvent le résultat
345 d'une vision unique, les perspectives des femmes étant sous-représentées, voire ignorées. Cette situation n'est pas
346 propice à la prise en compte de la diversité des besoins et des préoccupations de la population. Même lorsque des
347 mesures d'égalité sont en place, elles ne sont pas toujours appliquées de manière équitable.

348 Les femmes se retrouvent souvent en situation de désavantage en ce qui concerne les prises de parole et le temps
349 qui leur est accordé dans les débats politiques. De plus, la couverture médiatique dans les médias reste biaisée, et
350 le sponsoring est souvent orienté de manière inéquitable.

351 Il est temps de reconnaître ces déséquilibres et de travailler ensemble pour rétablir une véritable représentation et
352 égalité des femmes dans la sphère politique.

353 Mesures proposées :

- 354 ➤ Inscrire dans les textes législatifs la parité de tous les organes décisionnels (kern compris)
- 355 ➤ Organiser en début de législature une formation obligatoire pour toutes les personnes élues visant à les
356 sensibiliser sur l'enjeu de la parité et de la lutte contre le sexisme en politique, mais aussi à faire le point avec
357 eux sur leurs pratiques et à identifier des points d'amélioration.
- 358 ➤ Désigner des personnes de confiance au sein de chaque assemblée parlementaire qui seraient sollicitées par
359 les élues subissant des discriminations, harcèlements ou tout autre comportement sexiste.
- 360 ➤ Développer le réseautage des femmes élues entre partis comme en France (www.femmeselues.fr) pour booster
361 le leadership des femmes et le réseautage
- 362 ➤ Tendre vers les parités dans les instances décisionnelles des partis aux différents niveaux (communal,
363 provinciale, national)
- 364 ➤ Adapter la fonction politique aux réalités auxquels les parents sont confrontés, par exemple éviter les réunions
365 le soir, prévoir des gardes enfants pour lors d'activités importantes, permettre aux parlementaires de prendre
366 leurs congés parentaux...
- 367 ➤ Développer un ministère de l'Égalité des genres au fédéral et dans les entités fédérées qui élabore un plan
368 d'action quinquennal.
- 369 ➤ Développer une analyse genrée à chaque niveau de pouvoir pour chaque texte législatif ou réglementaire

370 **8. DEVELOPPER UN MEILLEUR ACCES AU SPORT POUR LES FEMMES**

371 Moins d'un tiers (30%) de la population adulte (18 ans et plus) respecte les recommandations de l'OMS consistant
372 à pratiquer au moins 150 minutes d'activité physique, d'intensité modérée, au cours de la semaine. Les hommes
373 (36%) sont plus nombreux que les femmes (25%) à se conformer aux recommandations de l'OMS. Parmi les
374 adolescents âgés de 11 à 17 ans, 20% des garçons et 13% des filles satisfont aux recommandations de l'OMS qui
375 préconisent de pratiquer au moins 60 minutes d'activité physique d'intensité modérée à vigoureuse par jour.

376 Les femmes se heurtent souvent à des obstacles qui limitent leur participation active au sport. De 15 à 35 ans
377 environ, de nombreuses femmes seront confrontées à des problèmes de sécurité lorsqu'elles se rendront sur des
378 sites sportifs. Ces problématiques concernent particulièrement les déplacements de nuit ou dans les zones reculées.
379 De plus, à cette étape de la vie, la vie devient de plus en plus exigeante et la parentalité s'ajoute à la liste des
380 responsabilités. Trouver le temps de faire de l'exercice devient un défi, et de nombreuses femmes abandonnent en
381 raison de contraintes de temps, d'une prise de poids ou d'éventuels problèmes de santé mentale.

382 L'inégalité des budgets alloués au sport est un autre problème majeur. Les infrastructures sportives sont souvent
383 davantage dédiées au sport masculin, ce qui limite les opportunités pour les femmes de s'engager pleinement dans
384 le sport. De plus la couverture médiatique du sport féminin est un autre point d'injustice flagrant. Dans les médias,
385 le sport est commenté par les hommes qui sont largement majoritaires parmi les journalistes. Bien que 40% des
386 sportifs professionnels soient des femmes, la visibilité médiatique dont elles bénéficient est nettement inférieure à
387 celle de leurs homologues masculins.

388 Le nombre de femmes aux postes de décision varie de 7% pour les présidences de fédérations sportives olympiques
389 à 26% pour les postes de direction de ces mêmes fédérations. Nous constatons donc que les questions importantes
390 comme l'allaitement, la compatibilité avec la vie parentale, ou même la conception des tenues sportives sont
391 souvent négligées. Cela crée un environnement peu accueillant pour les femmes qui cherchent à s'engager
392 sérieusement dans le sport.

393 Enfin, il y a une différence de traitement flagrante en ce qui concerne les récompenses et les remises de prix dans
394 le sport féminin. Les primes, les salaires, et les opportunités de parrainage sont souvent bien inférieurs à ceux des
395 hommes, ce qui renforce la perception que le sport féminin est moins important ou moins prestigieux.

396 Nous voulons :

- 397 ➤ Développer une offre sportive en adéquation avec les habitudes des femmes (ex: sport avec garde d'enfant,
398 possibilité de location à l'heure « sport pour tous », veiller à la sécurité et la mobilité des sportives.
- 399 ➤ Accorder l'aide financière uniquement aux fédérations sportives qui adopte un plan d'action pour assurer plus
400 d'égalité dans le nombre d'hommes et femmes entraîneurs, arbitres et dirigeants
- 401 ➤ Couvrir davantage les compétitions sportives féminines dans les médias en les sensibilisant à envoyer un
402 groupe mixte de journalistes pour couvrir ces événements
- 403 ➤ Soutenir les projets prônant la mixité dans le sport (y compris à l'école) en vue de développer et d'encourager
404 la pratique de sports mixtes ou en équipes mixtes.
- 405 ➤ Veiller à un accès sécurisé aux espaces sportives en prévoyant des transports en commun s'arrêtant proches
406 des complexes sportifs, un éclairage des alentours.

407 **9. REPRESENTER DE TOUS LES GENRES DANS LA CULTURE**

408 Si nous voulons plus d'égalité dans la société, la représentation de tous les genres dans la culture doit être prioritaire.
409 En effet, la culture doit refléter les réalités sociétales dans lesquelles nous vivons. Or, malheureusement peu de
410 femmes sont réalisatrices, productrices...

411 De plus, même si nous voyons que des associations essaient de plus en plus de mettre en avant les talents des
412 femmes, il y a encore du pain sur la planche pour essayer d'atteindre une parité

413 Nous voulons :

- 414 ➤ subventionner des événements culturels qui tendent à la parité
- 415 ➤ octroyer un bonus dans la production des films réalisés par des femmes
- 416 ➤ Promouvoir les films réalisés par des femmes
- 417 ➤ Veiller à la programmation équitable entre les genres dans toutes les institutions subsidiées

418 **10. PLUS VISIBILISER LES FEMMES DANS LES COMMUNICATIONS DE MASSE** 419 **(PUBLICITE, RS, MEDIA)**

420 Lorsqu'on représente la femme dans des publicités, elles ont très souvent des corps « parfaits » qui sont quasiment
421 impossibles à atteindre. Les critères de beauté imposés par les boîtes de communication sont irréalistes. Cela
422 impacte l'estime de soi et de son corps et met une pression sur les femmes qui désirent atteindre cet idéal avec des
423 conséquences importantes pour leur santé mentale et physique.

424 Les réseaux sociaux mettant en avant uniquement les beaux moments de la vie contribuent également à la perte de
425 confiance en soi. De plus, ce sont des lieux où le harcèlement et la violence sont très violents. Souvent les femmes
426 n'osent pas s'exprimer de peur d'être attaquées ou de se sentir illégitimes.

427 En 2021, nous atteignons un taux de représentation de 39,35%, ce que représente une augmentation de 7,94 % en
428 10 ans. Le Baromètre observe le plus fort taux jamais atteint de femmes occupant le rôle de journaliste-animatrice
429 (46,14%). Mais l'augmentation est aussi visible dans la représentation du rôle d'experte (+8%), de porte-parole
430 (+13%), et de journaliste sportive (+9%), malgré une large sous-représentation persistante dans ce domaine. Mais
431 dans 96% des cas, c'est un homme qui est le principal protagoniste des sujets.

432 Nous voulons :

- 433 ➤ Interdire les publicités dont le message contient des éléments de langage sexistes
- 434 ➤ Indiquer un message de sensibilisation sur les publicités qui objectivent le corps de la femme
- 435 ➤ Rechercher la parité dans les prises de parole dans les débats et émissions diffusés dans les médias.
- 436 ➤ Conditionner le financement des médias publics à un équilibre des temps de parole et des représentations
437 femme-homme, à l'instar de ce que prévoit la France (#jamaissanselles : <http://www.jamaissanselles.fr/>).
- 438 ➤ Interdire les pseudos sur les réseaux sociaux afin de pouvoir retracer l'identité d'une personne coupable de
439 cyberharcèlement
- 440 ➤ Face à la cyberviolence, développer la « cyber-aide », soit le soutien, l'aide et l'orientation aux victimes,
441 professionnels et auteurs sur les réseaux sociaux, notamment, via une « appli », ou en développant un chat,
442 plus adapté au public jeune et qui serait progressivement accessible comme la Ligne d'Écoute 7j/7.

443 **11. DEFENDRE UNE EUROPE ET UN MONDE EGALITAIRES**

444 Si bien évidemment nous devons d'abord agir au niveau belge pour combattre les inégalités de genres, nous devons
445 respecter les conventions internationales et veiller à ce que les autres pays fassent de même.

446 Nous voulons :

- 447 ➤ Faire de la violence sexiste un crime en vertu du droit de l'UE, parallèlement au trafic et à l'exploitation sexuelle,
448 pour permettre des définitions juridiques, des normes et des peines pénales minimales communes dans toute
449 l'UE.
- 450 ➤ Exiger une directive européenne pour prévenir et combattre toutes les formes de violence sexiste et la
451 nécessité d'un protocole de l'UE sur la violence sexiste en temps de crise pour s'attaquer au problème et
452 soutenir les victimes d'abus domestiques. Les services tels que les lignes d'assistance, l'hébergement sûr et les
453 soins de santé pour les victimes devraient être inclus dans le plan en tant que "services essentiels" dans chaque
454 pays de l'UE.
- 455 ➤ Mettre en œuvre rapidement la convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard
456 des femmes et la violence domestique, qui a été ratifiée en 2016
- 457 ➤ Permettre aux femmes migrantes d'obtenir un statut de résidence autonome en cas de violences de genre.
- 458 ➤ Agir en faveur de la paix c'est conscientiser les autres pays à augmenter leur représentation de femmes pour
459 construire des accords de paix et une gestion de pays durable.

460

461