

# ■ Sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

■ 15 juillet 2019

■ *(NB : selon le navigateur internet employé (Chrome, IE, Firefox),  
les liens hypertextes peuvent ou non fonctionner)*

# Sommaire

CONSTATER

Les stéréotypes et les inégalités

Le cadre politique

L'égalité F-H dans le budget de l'État

L'égalité F-H dans les projets / dispositifs financés

Les rapports d'évaluation

IDENTIFIER,  
EVALUER

S'INTERROGER

Les objectifs

Sur le plan juridique

Sur le plan budgétaire

Comment faire?

Les statistiques sexuées

Formation

S'OUTILLER

# Constater

CONSTATER



Les stéréotypes et  
les inégalités



Le cadre politique

# Constater – 1. les stéréotypes

Les stéréotypes sexistes et de genre sont encore présents

➤ Dans les vêtements pour bébé (2011)



# Constater – 1. les stéréotypes

## ➤ Au sein de la fonction publique... (2011)

**Laura**  
a trouvé le poste de ses rêves.

C'est l'avenir qu'elle a toujours envisagé. Et l'avenir, pour elle, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'elle a décidé de devenir enseignante.

**Julien** a trouvé un poste à la hauteur de ses ambitions.

C'est la concrétisation de son projet professionnel. Et ce projet, pour lui, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'il a décidé de devenir enseignant.

**L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES**  
Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmiers et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.  
RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011  
SUR [WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR](http://WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR)

**L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES**  
Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmiers et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.  
RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011  
SUR [WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR](http://WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR)



# Constater – 1. les stéréotypes

➤ Dans l'orientation scolaire... (2018)

**3 SALONS DE l'Étudiant**

**GRANDES ÉCOLES  
COMMERCE & INGÉNIEURS**

**ÉTUDES & MÉTIERS D'AVENIR  
DÉVELOPPEMENT DURABLE  
JEUX VIDÉO & 3D**

**SANTÉ, SOCIAL  
& PARAMÉDICAL**

**PARIS ESPACE CHAMPERRET • 9 - 10 DÉCEMBRE •**  
SAMEDI : 10 H - 18 H  
DIMANCHE : 10 H - 17 H

© Paris - MJC/Paris

## Constater – 1. les inégalités

**24%**

D'écart de salaire  
moyen

**1/3**

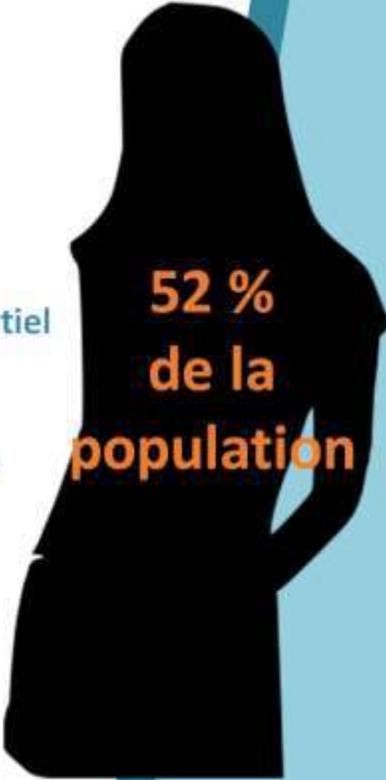
travaille à temps partiel

**28%**

La part des femmes  
dans les études  
scientifiques

**39,2%**

de différence dans le  
montant de la  
retraite



**52 %  
de la  
population**

**72%**

La part des tâches  
domestiques réalisées par  
les femmes

**16%**

de femmes mères

**219 000**

femmes victimes de  
violences physiques  
et/ou sexuelles par un  
conjoint

**4,4%**

Des pères ont bénéficié d'un  
complément d'activité pour  
s'occuper de leurs enfants

# Constater – 1. les inégalités

Un guide édité par la SE chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes



# Constater – 1. les inégalités

## La statistique publique

The screenshot displays the Insee website interface. At the top left is the Insee logo and the text 'Institut national de la statistique et des études économiques'. To the right, there are navigation links for 'Menu', 'Contenu', 'Espace presse', 'Aide et contact', and 'English', along with a search bar labeled 'Rechercher sur le site'. Below this is a dark navigation bar with categories: 'STATISTIQUES' (highlighted), 'DÉFINITIONS, MÉTHODES ET QUALITÉ', 'SERVICES', and 'L'INSEE ET LA STATISTIQUE PUBLIQUE'. The breadcrumb trail reads 'Accueil > Statistiques > Femmes et hommes, l'égalité en question'. The main content area features a large blue banner with the title 'Femmes et hommes, l'égalité en question' and 'Édition 2017'. To the right of the banner, it says 'INSEE RÉFÉRENCES', 'Paru le : 07/03/2017', and a link '> Découvrir la collection'. Below the banner is a white box with 'VERSION IMPRIMABLE' and a printer icon. The second breadcrumb trail is 'Accueil > Services > Vidéos, outils pédagogiques et interactifs > Publications et dossiers pédagogiques > l'égalité en question'. The second banner is dark blue with the title 'Femmes et hommes, l'égalité en question' and 'Dossier pédagogique'. To its right, it says 'SERVICES', 'Date de publication : 07/03/2019', and a link '> Imprimer.'.

# Constater – 1. les inégalités

Dans la Fonction publique



**Rapport annuel sur  
l'égalité professionnelle entre  
les femmes et les hommes  
dans la fonction publique**



Le portail de la Fonction publique :  
[L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#)

Fiche [Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#)

Depuis septembre 2014, les ministères sont tenus de réaliser, au sein de leur bilan social, un rapport de situation comparée (RSC). La liste des indicateurs est fixée par [l'arrêté du 22 décembre 2017](#) portant modification de [l'arrêté du 23 décembre 2013](#)

## Constater – 2. le cadre politique pour remédier aux inégalités



Au niveau international



Au niveau national

## Constater – 2. un cadre politique international

- La **Convention des Nations-Unies** « sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes » (**CEDAW**) de 1979.
- La **déclaration et le programme d'actions de Pékin** (1995) a fixé douze domaines d'actions prioritaires et défini une méthode d'action, le « *Gender mainstreaming* » (approche intégrée de l'égalité), dans le cadre de laquelle s'inscrit l'action de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes.
- **Agenda 2030** des Nations unies > Objectif de développement durable 5 dédié à l'égalité femmes-hommes
- Des engagements découlant de l'**Union européenne** :
  - Pacte européen 2011-2020 pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Union européenne ;
  - stratégie européenne pour l'emploi et la croissance, dite stratégie Europe 2020 ;
  - Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, solennellement proclamée à Nice le 7 décembre 2000, qui consacre, dans son **article 23**, le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et prévoit la possibilité de mettre en œuvre des actions positives.

## Constater – 2. un cadre politique national

- Loi de 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui prévoit une approche transversale de l'Égalité dans toutes les politiques publiques en fixant un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur conception et leur mise en œuvre (art. 1).
- Deux circulaires :
  - ❖ Circulaire du 23 août 2012 relative à la prise en compte dans la **préparation des textes législatifs et réglementaires de leur impact en termes d'égalité** entre les femmes et les hommes
  - ❖ Circulaire du 23 août 2012 relative à la **mise en œuvre de la politique interministérielle** en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

# S'interroger

S'INTERROGER

Les objectifs

Sur le plan  
juridique

Sur le plan  
budgétaire

Comment faire?

# S'interroger – 1. les objectifs de la politique publique de l'Égalité

**La diffusion de la culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes sexistes**

**La lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

**L'accès aux soins de santé et à la santé procréative**

**L'égalité professionnelle et l'autonomisation économique des femmes**

**La parité dans la vie sociale, économique et politique**

**Le plaidoyer international et européen en faveur de l'égalité**

## S'interroger – 2. un enjeu juridique

### Les études d'impact en matière d'Égalité femmes-hommes (évaluation ex ante)

La loi organique n° 2009-403 du 15 avril 2009 relative à l'application des articles 34-1, 39 et 44 de la Constitution, plus précisément son chapitre II :

- **Obligation** pour chaque projet de loi de transmettre au Conseil d'État puis au parlement, **une étude d'impact** sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **Pour le PLF**, la DB diffuse chaque année une circulaire appelant les ministères à mesurer l'impact des projets d'articles budgétaires et fiscaux, et notamment en matière d'Égalité femmes-hommes (ex. pour 2019 : circulaire et annexe 2 – page 14).

## S'interroger – 3. un enjeu budgétaire

### **le Budget Intégrant l'Égalité (BIE) ;** une étude d'impact du budget sur l'égalité

- Le BIE conduit à se demander si la collecte (impôts, taxes, redevance...) et la distribution des crédits publics (subvention, investissement, fonctionnement...) renforcent, ou diminuent, les inégalités entre les sexes. Au regard des résultats, il s'agira de proposer des ajustements et des modifications budgétaires pour garantir l'égalité réelle.
- Le BIE ne consiste donc pas en des budgets qui seraient séparés pour les femmes et les hommes mais consiste à se demander si les politiques budgétaires renforcent ou diminuent les inégalités entre les femmes et les hommes.
- C'est une démarche qui s'apparente à celle des études d'impact Égalité dans la préparation des textes législatifs et réglementaires.

## S'interroger – 3. un enjeu budgétaire

Par une mesure de l'impact des recettes et des dépenses,  
**le BIE contribue à l'évaluation des actions publiques conduites**  
et des budgets correspondants.

- Le BIE est un facteur de performance et de transparence de l'action publique. Il permet à l'État de concrétiser et de mesurer ses engagements nationaux et internationaux en matière d'égalité femmes-hommes. Il permet une meilleure transparence dans la gestion des fonds publics et elle apporte de nombreuses informations sur l'évolution des rapports sociaux de sexe.
- Le BIE contribue à la bonne gouvernance car il passe par l'évaluation de l'efficacité d'une politique publique. L'objectif est donc de transformer et d'adapter le budget pour le rendre plus efficace et performant.

# S'interroger – 4. comment faire ?

## Effet direct et indirect des politiques publiques sur l'égalité femmes-hommes

### EFFET DIRECT

- Certaines politiques publiques ont un impact direct sur les droits des femmes ou la réduction des inégalités de sexe au sens où c'est l'objet même de l'action / du dispositif.
- C'est le cas en particulier des dispositions prises en termes de : **parité, d'égalité professionnelle, de lutte contre les violences faites aux femmes.**

### EFFET INDIRECT

- Une pratique apparemment neutre est susceptible, dans certains cas, d'entraîner un désavantage, ou un avantage, particulier pour les femmes ou les hommes.
- Il s'agit de pratiques, de règles de fonctionnement ou de modes d'organisation ; par exemple, faciliter l'accès à l'emploi des conjoints d'expatriés ou le congé paternité.

# S'interroger – 4. comment faire?

## Exemple 1

### Exemple d'effet direct : les lois de parité politique

La loi de 2013 sur la réforme du scrutin des élections des conseillers départementaux prévoit une alternance stricte femmes-hommes dans la liste.

➤ La loi conduit à une évolution de la situation des femmes :

Part des femmes conseillères départementales avant la loi: 13,8%

Part des femmes conseillères départementales après la loi: 50%

# S'interroger – 4. comment faire?

## Exemple 2

Exemple d'une mesure neutre instituant un désavantage pour les femmes: la PrePare

La réforme de 2014 instaurant la PrePare a souhaité partager le congé parental entre les deux parents (avant, majoritairement pris par les mères). D'une durée égale de 1 an, ce congé doit être partagé en deux fois 6 mois pour chaque parent.

- Objectif : inciter à un partage égal du congé parental entre les deux parents.
- Constat : étant donné les stéréotypes existants, notamment en entreprise, les pères ayant pris un congé parental ne sont que 4,4 % des bénéficiaires du PrePare,
- Résultat : le congé parental des mères, qui pouvaient être antérieurement d'une durée de un an, est passé à 6 mois.

Commentaires : le salaire des femmes étant inférieur à celui des hommes, les hommes sont incités à ne pas prendre leur congé. Bien que cette réforme ait eu vocation à inciter à un retour à l'emploi des femmes, cela ne s'est pas produit.

En Suède: 480 jours de congés parentaux à la condition que chacun prenne au moins trois mois et rémunéré à 80 % du salaire pour les 390 premiers jours.

En France, une évaluation et une mesure correctrice sont envisagées.

## S'interroger – 4. comment faire? Exemple 3

Exemple d'une mesure instituant un avantage pour les femmes :  
Loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement

- L'espérance de vie des femmes est plus élevée que celle des hommes (85,3 ans contre 79,5 ans).
- La pyramide des âges montre que les femmes sont majoritaires parmi les personnes âgées
- Une loi concernant l'amélioration et l'autonomisation des personnes âgées favorise davantage les femmes : par exemple, la revalorisation de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) va toucher davantage les femmes car elles sont majoritaires parmi les personnes pauvres.

# S'interroger – 4. comment faire?

## Exemple 4

Exemple d'une prestation sociale instituant un avantage pour les femmes : la Prime d'activité

- La prime d'activité est calculée sur la base d'un montant forfaitaire variable en fonction de la composition du foyer (dont le nombre d'enfants à charge), auquel s'ajoutent les revenus professionnels pris en compte à hauteur de 62 % afin de favoriser l'activité
- Un **bonus individuel** est également ajouté pour chaque personne en activité membre du foyer dès lors que ses revenus d'activité sont supérieurs à 0,5 Smic.
- Ces règles de construction du barème de la prime d'activité permettent de **mieux cibler les travailleurs modestes qui sont majoritairement des femmes car elles sont plus souvent en CDD et en temps partiel subi.**

## S'interroger – 4. comment faire? Exemple 5

Exemple en matière de choix d'investissement : Construire un stade ou un bâtiment pour la petite enfance?

- Ce choix n'aura **pas le même impact sur les femmes et sur les hommes du fait des rôles sociaux** et de la pratique différenciée de certains sports.
- La majorité des licenciés de foot sont des hommes (92,6 %), la construction d'un nouveau stade bénéficiera plus aux hommes qu'aux femmes.
- Les femmes prennent davantage de congés parentaux, en partie à cause du manque de modes de garde ; des places en crèche supplémentaire permettraient un retour à l'emploi des femmes voulant travailler.

# S'interroger – 4. comment faire?

## Exemple 6

### Exemple en matière de recettes fiscales instituant un désavantage pour les femmes : Taxe ou redevance d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM)

- Les ménages composés uniquement d'une femme seule représentent 19,7 % des ménages contre 14,4 % pour les ménages composés uniquement d'un homme seul.
- En 2008, les femmes vivant seules dans leur logement représentaient 8,3 % de la population, contre 5,9 % pour les hommes vivant seuls. Les parents et enfants d'une famille monoparentale représentaient quant à eux 10 % de la population.
- **Un ménage dont la taille est restreinte produit moins de déchets.**
- Or, **la TEOM est un impôt uniquement indexée sur la valeur locative cadastrale du logement.** Ainsi, si un couple avec deux enfants occupe un logement de même valeur locative cadastrale que celui occupé par une femme seule, les deux ménages payeront la même chose.

N.B. : les familles monoparentales sont composées très majoritairement (83,3%) de femmes avec enfants (Source: ERFS, 2014).

# S'outiller

Les statistiques  
sexuées

Formation



S'OUTILLER

# S'outiller – 1. des statistiques sexuées et un observatoire dédié

Pourquoi des statistiques sexuées ?

- Etablir un diagnostic de l'existant :
  - ❖ Prendre en compte les besoins des femmes et des hommes.
  - ❖ Objectiver la part de femmes et d'hommes bénéficiant de l'action
  - ❖ Vérifier l'égalité implication (femmes/hommes) dans la gouvernance des porteurs de l'action et dans la mise en œuvre de l'action.
- Répondre aux 2 questions suivantes :
  - Est-ce que cette action (dispositif) conduit à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, ou à défaut, ne les renforce pas, et contribue à l'émancipation ?
  - Est-ce que des écarts sont constatés entre l'objectif de départ et le résultat final ?

## S'outiller – 1. des exemples

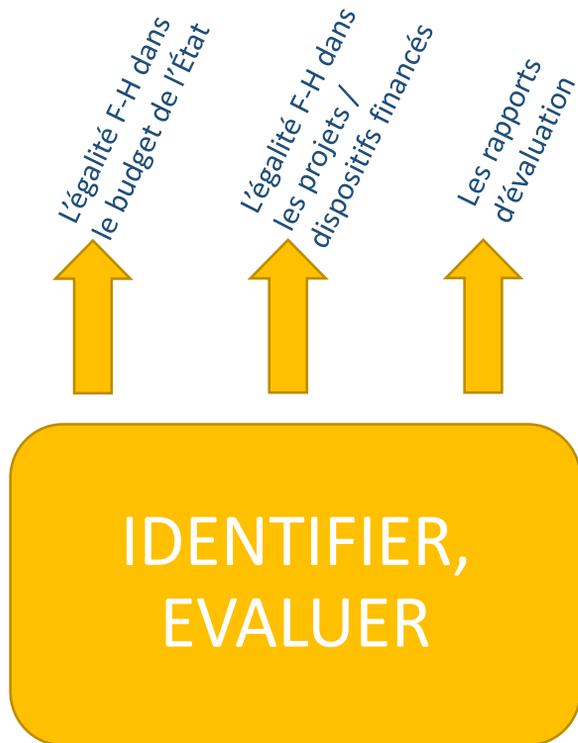
- ❖ la circulaire du PM du 8 mars 2000 (NOR : PRMX0004005C) oblige la production, l'exploitation et la diffusion de données sexuées par les administrations de l'État et de ses opérateurs
- ❖ L'observatoire de l'égalité femmes-hommes au ministère de la Culture et sa feuille de route Égalité 2019-2022
- ❖ Le recueil de données « Filles et garçons ; sur le chemin de l'Égalité de l'école à l'enseignement supérieur » des ministères de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur

## S'outiller – 2. la formation

La formation des agents publics de l'État est une priorité du gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

- A. Deux référentiels de formation existent d'ores et déjà :
- ❖ [sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2014](#). Un nouveau référentiel est attendu pour l'automne 2019 pour les trois versants de la FP.
  - ❖ [sur la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles de 2018](#)
- B. Dans le cadre d'un marché interministériel (MEAE, Min. sociaux, Intérieur, Agriculture, Armées et Finances), ouvert en septembre 2019, des formations à l'Égalité et à la Lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail sont offertes aux agents et hauts-fonctionnaires de la Fonction publique.
- C. [L'Accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#) rendra obligatoire, dans la loi de transformation de la Fonction publique en cours d'examen, pour tout employeur public, l'élaboration d'un plan d'action dédié à l'égalité professionnelle.
- D. Une réflexion sera menée sur une ingénierie de formation Égalité qui complètera le socle de formation initiale et continue.

# Identifier et évaluer



## Identifier et évaluer – 1. dans le budget

**La prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le budget passe par l'introduction d'un objectif dédié dans la stratégie de performance des programmes budgétaires (PAP).**

- Un objectif dédié assurerait que l'égalité femmes-hommes fait partie intégrante de la stratégie du programme - et donc de la politique ministérielle concernée - et que des crédits peuvent être alloués afin d'atteindre l'objectif fixé et ainsi les rendre visibles.
  - ❖ L'objectif dédié serait décliné en un indicateur. Ceci permettrait d'évaluer l'état d'avancement de la réduction des écarts femmes-hommes par rapport à une cible donnée.

# Identifier et évaluer – 1. dans le budget

## Sexuer les indicateurs de performance

- ✓ La [circulaire de la Direction du budget en vue des conférences de performance 2020](#) incite à la création d'un sous-indicateur sexué lorsque l'indicateur vise un public

Ex. Pour le programme 304, l'objectif 1 est : « *Améliorer l'accès à l'emploi et l'autonomie financière des bénéficiaires du RSA et de la prime d'activité* ».

Le sous indicateur « *Part des couples allocataires du RSA sans emploi dont au moins un des membres accédant à la prime d'activité est une femme* » permet d'évaluer cette politique publique en prenant en compte l'égalité femmes-hommes.

## Identifier et évaluer - 2. dans les dispositifs et projets financés

L'OCDE a mis en place un marqueur permettant de suivre l'affectation des ressources des financeurs visant à promouvoir l'égalité.

3 valeurs du marqueur « genre » :

G-0: Quand l'égalité de genre n'est pas ciblée ;

G-1: Quand l'égalité de genre est un objectif significatif (*action qui participe, concoure à l'égalité*) ;

G-2: Quand l'égalité de genre est l'objectif principal de l'action (*action dédiée, exclusive à l'égalité*).

Ex. Le MEAE utilise ce marqueur « genre » dans sa stratégie pour s'assurer que 50 % de l'aide publique au développement finance des projets marqués soit G-2 soit G-1.

Pour en savoir davantage sur l'utilisation de ce marqueur :

[http://gender.careinternationalwikis.org/media/note\\_explicative\\_care\\_le\\_marqueur\\_genre.pdf](http://gender.careinternationalwikis.org/media/note_explicative_care_le_marqueur_genre.pdf)

[http://www.adequations.org/IMG/pdf/Fiche\\_utiliser\\_le\\_Marqueur\\_Genre.pdf](http://www.adequations.org/IMG/pdf/Fiche_utiliser_le_Marqueur_Genre.pdf)

## Identifier et évaluer – 2. Un exemple de bonus

**Un bonus financier peut être envisagé pour valoriser les actions permettant de promouvoir l'égalité femmes – hommes.**

Les structures faisant évoluer l'égalité entre les femmes et les hommes bénéficieraient d'une incitation financière.

Exemple : le CNC (Centre National du Cinéma) a mis en place un bonus pour les subventions aux équipes de réalisation de films qui assurent une mixité femmes-hommes, en particulier dans les métiers techniques (monteur, cadreur, prise de son...), soit :

15 % supplémentaires si 50 % des postes sont occupés par des femmes au sein de l'équipe du tournage.

➤ Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, 11 films sur 42 ont obtenu ce bonus.

## Identifier et évaluer – 2. l'éga-conditionnalité dans les marchés publics

L'argent public doit non seulement ne pas conforter les stéréotypes de sexe mais au contraire **constituer un levier pour agir contre ces derniers.**

L'argent investi dans toutes les sphères de l'action publique doit en réalité être également **un moyen pour consolider l'égalité entre les femmes et les hommes.**

Sur le même modèle que l'éco-conditionnalité, « *l'éga-conditionnalité* » en matière d'égalité consiste à rendre la commande publique auprès des entreprises conditionnée au respect de leurs obligations légales en matière d'égalité professionnelle ou de parité (cf. article 16 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

## Identifier et évaluer – 2. la prise en compte de l'égalité F-H dans les dispositifs et projets financés

Les administrations qui subventionnent des actions devraient pouvoir identifier les projets qui ont un effet direct positif sur l'égalité.

Comment faire?

- sensibiliser les instructeurs à l'égalité femmes-hommes.  
*Ex. Le CGET a lancé un groupe de travail pour sensibiliser les instructeurs et partenaires à identifier les projets associatifs concourant à l'égalité au sein des contrats de ville.*
- Préciser l'enjeu égalité femmes-hommes dans les appels à projet le cas échéant et inviter les porteurs à compléter le CERFA
- À terme :
  - ❖ Une évolution du document CERFA permettant d'identifier les catégories G-0, G-1 et G-2.
  - ❖ Faire évoluer les logiciels informatiques (DAUPHIN/Gis-PRO (P. 147), « Mon Compte Asso »/OSIRIS (P. 163 et Agence du Sport) et CHORUS) pour tracer les projets marqués « Égalité » et évaluer les montants concourant à l'égalité (cf. DPT Politique de l'Égalité entre les femmes et les hommes).

# Identifier et évaluer – 3. les rapports d'évaluation

## L'évaluation ex post

### A. Rapports parlementaires

Exemple : Rapport 2009 sur « [Le bilan de la prestation d'accueil du jeune enfant](#) » réalisé par la Mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale

### B. Etudes et évaluations

Exemple : Rapport 2018 sur l' « [Evaluation du congé paternité](#) » réalisé par l'Inspection générale des affaires sociales

# Merci

Exercice n°1

Constatat les différences  
on respectant l'égalité

