

Comment intégrer l'égalité femmes-hommes dans les projets Politique de la ville? IREV - 29 mars 2021



Bienvenue!

- L'objectif de la séance
- Les intervenant.es
- Avant de commencer ...



1

**EGALITÉ FEMMES-HOMMES :
C'EST QUOI?**

téva



IL FAUDRAIT FIXER CETTE ÉTAGÈRE

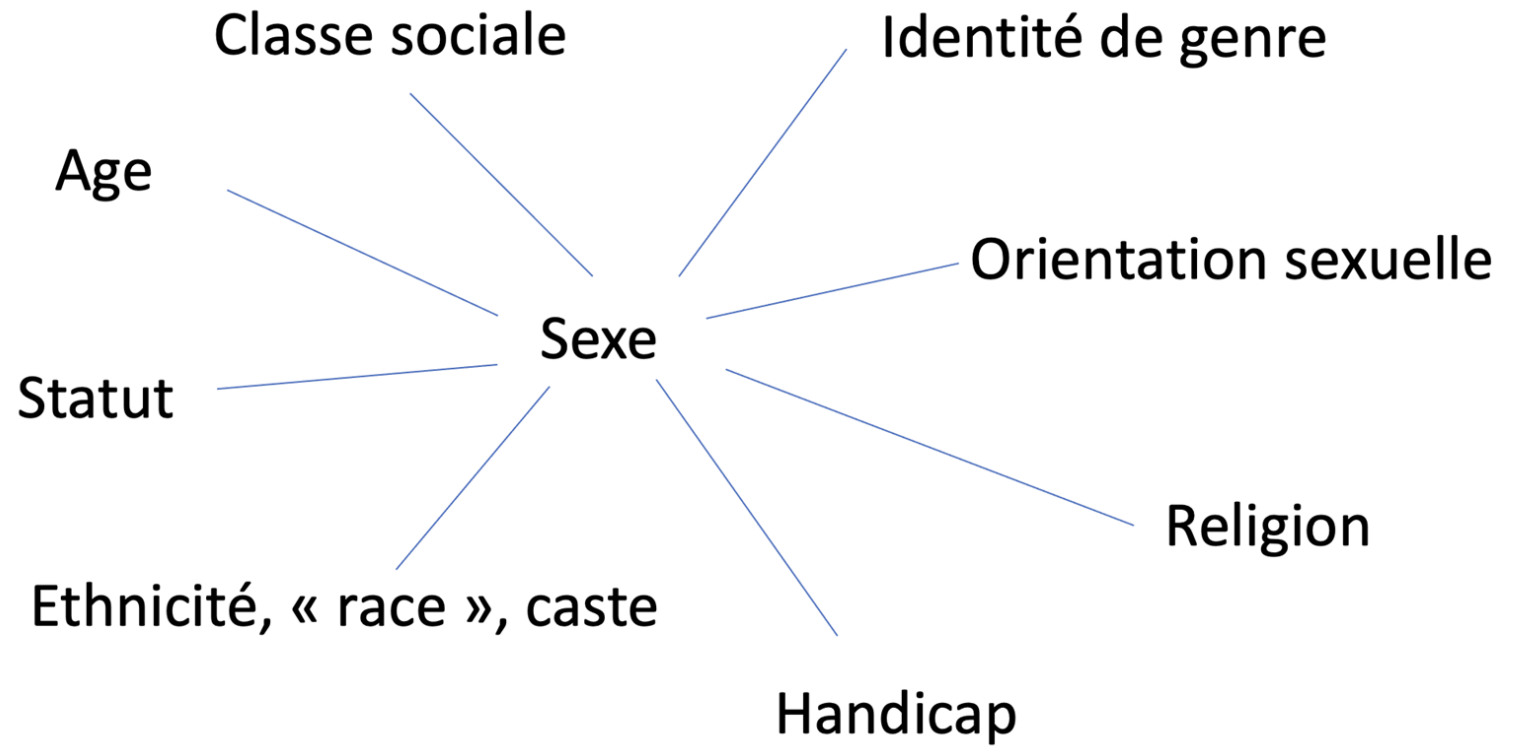
<https://www.facebook.com/watch/?v=325115151683948>



A word cloud centered on the theme of gender equality. The words are arranged in a roughly triangular shape, with the largest word, 'mixité', at the bottom. Other prominent words include 'égalité', 'équité', 'discriminations', 'masculinité', 'féminité', 'genre', 'stéréotypes', 'égalité des chances', 'parité', 'pouvoir d'agir', 'autonomisation', 'contrôle', 'émancipation', 'complémentarité', 'domination', 'violences', 'représentations', 'droits', 'liberté', 'accès', 'sexes', and 'égalité'. The colors range from dark red to black.

masculinité
discriminations
représentations
droits
genre
stéréotypes
autonomisation
contrôle
égalité
liberté
équité
violences
mixité
égalité des chances
émancipation
complémentarité
mixité
féminité
accès
pouvoir d'agir
domination
parité

Intersectionnalité





2

C'EST LA LOI



Commission
européenne

Vers une Union de l'égalité

La stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025

Mars 2020
#UnionOfEquality



«L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne, mais elle n'est pas encore une réalité. Dans le monde des affaires, en politique, dans l'ensemble de la société, nous ne pouvons réaliser tout notre potentiel qu'en mettant pleinement à profit nos talents et notre diversité. Nous ne pouvons pas nous contenter de la moitié de la population, des idées ou de l'énergie.»

Ursula von der Leyen, présidente de la Commission européenne

5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



Quiz : cadre légal de l'égalité FH en France

	A	B	C
1. Loi constitutionnelle favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.	1975	1999	2015
2. La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.	1980	1990	2000
3. Mixité F/G obligatoire pour tous les établissements scolaires publics.	1968	1976	1991
4. La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.	1907	1927	1947
5. Programme enseignement secondaire + bac identique est identique pour filles / garçons.	1924	1944	1964
6. Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.	1996	2006	2016
7. Obligation de parité dans la composition des listes aux municipales (communes de 1 000 hab +)	1993	2003	2013

Quiz : cadre légal de l'égalité FH en France

	A	B	C
1. Loi constitutionnelle favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.	1975	1999	2015
2. La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.	1980	1990	2000
3. Mixité F/G obligatoire pour tous les établissements scolaires publics.	1968	1976	1991
4. La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.	1907	1927	1947
5. Programme enseignement secondaire + bac identique est identique pour filles / garçons.	1924	1944	1964
6. Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.	1996	2006	2016
7. Obligation de parité dans la composition des listes aux municipales (communes de 1 000 hab +)	1993	2003	2013

Le cadre politique de la ville



Loi Lamy “Programmation ville et cohésion urbaine”

21 févr. 2014

Grande cause du quinquennat - Valeurs de la République

2017–2022

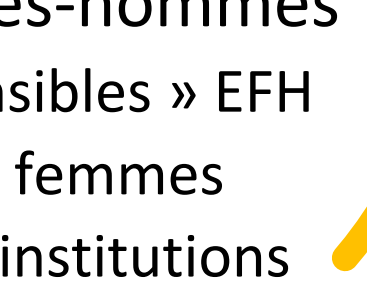
4 août 2014

Loi “Egalité réelle entre les femmes et les hommes”

2019

Circulaire et note technique sur les Budgets Intégrant l’Égalité (BIE)

Politiques de la ville – quartiers prioritaires

- Deux finalités
 - Réduire les écarts entre les territoires en agissant sur les facteurs d'inclusion
 - Transformer les modes d'action publique pour les adapter aux besoins des habitant·es
 - Trois piliers
 - Cohésion sociale
 - Développement économique
 - Aménagement du cadre de vie
 - Approche intégrée égalité femmes-hommes
 - Actions non-spécifiques mais « sensibles » EFH
 - Actions spécifiques EFH, droits des femmes
 - Transformation des organisations/institutions
- 

EFH en transversalité

Toutes les politiques, budgets, programmes contribuent à ...

EFH spécifique

L'EFH est le coeur de la politique, du budget, du programme/projet

EFH dans l'organisation

Compétences, procédures, outils, partenariats, égalité professionnelle, violences au travail, communication.

Approche intégrée

Création d'un écosystème favorable à l'égalité femmes-hommes



3

C'EST MESURÉ ET MESURABLE

Objectiver!



... nous avons les mêmes chances de mener une vie sociale et économique **PROSPÈRE.**

Actuellement



La rémunération horaire des femmes dans l'UE est de **16 %** inférieure à celle des hommes en moyenne.



Seulement **67 %** des femmes ont un emploi dans l'UE, contre **78 %** des hommes.



En moyenne, les pensions de retraite des femmes sont inférieures de **30,1 %** à celles des hommes.



75 % des tâches familiales et domestiques non rémunérées sont assurées par des femmes.

... nous pouvons **DIRIGER** notre économie et notre société et y participer en toute égalité.

Actuellement



Seulement **7,5 %** des présidents de conseil d'administration et **7,7 %** des P.-D.G. **sont des femmes.**



22 % seulement des programmeurs dans le domaine de l'intelligence artificielle **sont des femmes.**



39 % des députés au Parlement européen **sont des femmes.**

DANS UNE EUROPE OÙ LES HOMMES ET LES FEMMES SONT ÉGAUX...

... nous sommes **LIBRES** de suivre la voie que nous avons choisie dans la vie.

Actuellement



33 % des femmes dans l'UE ont déjà subi des **violences physiques et/ou sexuelles**.



22 % des femmes dans l'UE ont déjà subi des **violences commises par leur partenaire**.



55 % des femmes dans l'UE ont déjà été victimes de harcèlement sexuel, et les femmes sont plus susceptibles de faire l'expérience du **harcèlement sexuel** en ligne que les hommes.



Population – santé

3 093 100 femmes en 2017, soit **51,5 %** de la population régionale



Âge moyen
à la parentalité (1)



Aisne	29,0	31,9
Nord	29,7	32,6
Oise	30,2	33,2
Pas-de-Calais	29,0	31,6
Somme	29,5	32,3
Hauts-de-France	29,6	32,4
Métropole	30,6	33,6

Famille monoparentale
dont le parent
est une femme (2)
(en %)

81,4

84,0

80,1

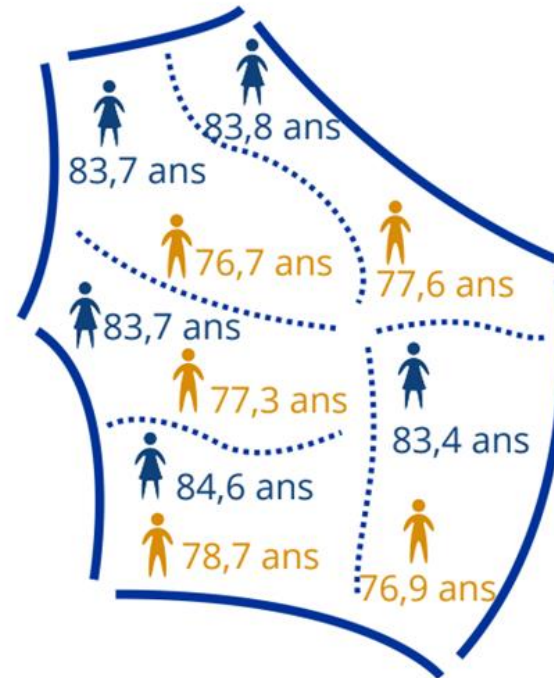
83,9

81,7

83,1

81,7

Espérance de vie à la naissance (3)



Hauts-de-France

83,8 ans

77,5 ans

France
métropolitaine

85,7 ans

79,8 ans



En 2017, les femmes des **Hauts-de-France** sont moins souvent mariées (**33,5 %**) que les hommes de la région (35,6 %). Elles le sont également moins que les **Françaises** (**34,4 %**). La probabilité pour une femme d'être mariée varie de 32,5 % dans le Nord à 34,9 % dans l'Oise.

Source : Insee, (1) état civil, 2019, (2) recensement de la population 2017, (3) état civil et estimations de la population 2019.



Conditions de vie – société

Part de chefs de famille monoparentale propriétaires

(en %) (1)



Aisne	33,6	57,4
Nord	32,1	49,1
Oise	35,9	55,3
Pas-de-Calais	31,2	49,9
Somme	35,3	56,2
Hauts-de-France	32,7	51,7
Métropole	34,1	51,5

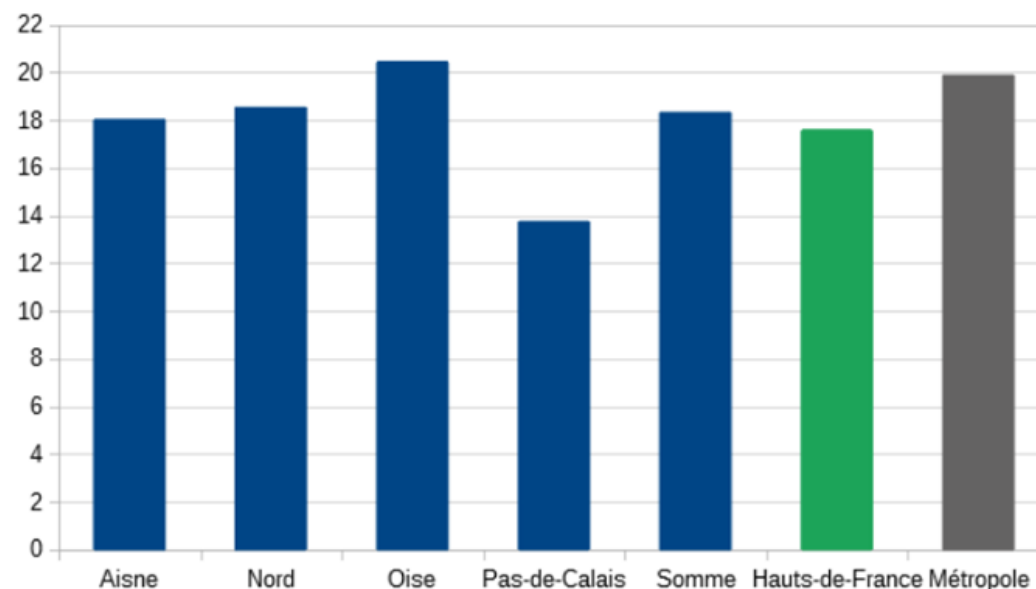
Part de femmes parmi les licenciés de sport

(en %) (2)

36,3
37,2
39,8
35,2
38,8
37,2
38,5

Part de femmes maires

(en %)



Sources : (1) Insee, recensement de la population 2017 ; (2) Ministère chargé des sports, recensement des licences sportives 2019 (hors ATP) réalisé auprès des fédérations sportives agréées.

Source : Ministère de l'Intérieur, répertoire national des élus, novembre 2020.



Enseignement – éducation

Taux de scolarisation

de 15 à 17 ans (en %) (1)



Aisne	95,4	92,5
Nord	95,8	94,1
Oise	96,2	94,8
Pas-de-Calais	95,5	92,4
Somme	95,7	93,8
Hauts-de-France	95,7	93,6
France métropolitaine	96,7	95,4

Réussite au bac

(en %) (2)



85,3	83,6
89,8	84,7
88,9	84,1
89,2	85,1
89,5	83,8
89,1	84,5
90,6	85,9

Diplômés de l'enseignement supérieur (en %) (1)



19,9	17,4
27,8	28,0
26,6	24,0
21,3	20,3
23,9	21,8
24,9	24,0
31,0	29,3

Sources : (1) Insee, recensement de la population 2017 ; (2) Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, session 2019 toutes filières confondues (générale, technologique et professionnelle).



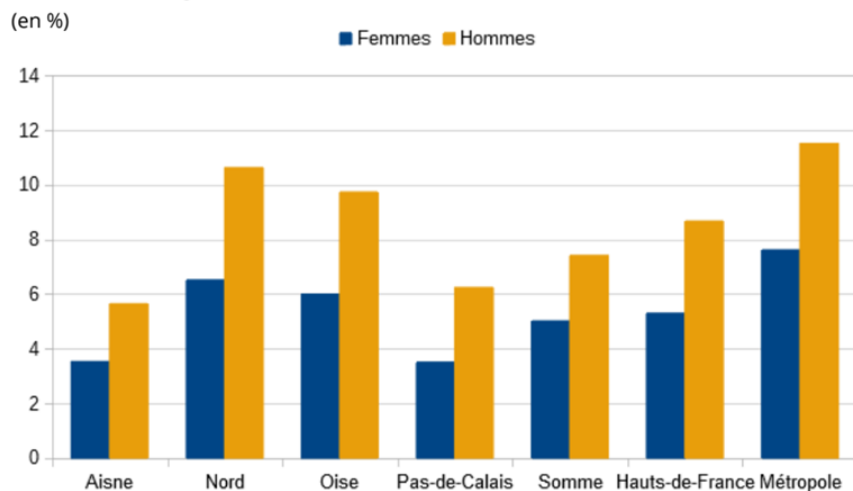
1 069 500 femmes en emploi en 2017, soit **47,2 %** des personnes qui se déclarent en emploi.

	Taux d'emploi (en %)		●●●●●●●●●●	Taux de chômage au sens du recensement (en %)	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Aisne	69,7	80,0		16,7	14,7
Nord	70,3	79,4		16,0	15,0
Oise	75,3	84,2		13,1	10,8
Pas-de-Calais	68,3	80,4		15,8	13,8
Somme	73,1	81,0		14,4	13,0
Hauts-de-France	70,7	80,5		15,4	13,9
Métropole	76,3	83,5		12,8	11,0

Champ : personnes âgées de 25 à 54 ans

Source : Insee, recensement de la population 2017.

Part de cadres et professions intellectuelles supérieures parmi les 15 ans ou plus



Source : Insee, recensement de la population 2017.

Les créatrices d'entreprises

En 2019, **29 %** des créateurs d'entreprises sont des femmes dans les Hauts-de-France, comme en France métropolitaine.

Dans la région, le **Pas-de-Calais** est le département où cette part est la plus élevée (**31 %**), suivi de près par la **Somme** et l'**Aisne** (**30 %** chacun). L'**Oise** (**29 %**) et le **Nord** (**28 %**) se situent sous la moyenne nationale.

Source : Insee, répertoire des entreprises et des établissements 2019.



Part de salariés de 25-54 ans à temps partiel

(en %)

	Femmes	Hommes	Rapport
	Aisne	27,4	5,2
Nord	27,9	5,9	4,7
Oise	20,2	4,0	5,1
Pas-de-Calais	31,1	5,0	6,2
Somme	26,1	5,7	4,6
Hauts-de-France	27,2	5,3	5,1
France métropolitaine	25,0	5,5	4,5

Note de lecture : Les salariées de 25-54 ans de l'Aisne sont 5,3 fois plus souvent en temps partiel que leurs homologues masculins.

Source : Insee, recensement de la population 2017.



Revenus – salaires

	Salaire net horaire moyen ensemble des salariés (en €) (1)				Salaire net horaire moyen des cadres (en €) (2)				Taux de pauvreté des personnes seules (en %) (3)	
	Femme	Homme	Écart (en %)		Femme	Homme	Écart (en %)		Femme	Homme
Aisne	11,7	13,4	- 12,7	⋮	20,0	24,3	- 17,7	⋮	20,3	21,1
Nord	12,6	14,8	- 14,9	⋮	20,7	25,3	- 18,2	⋮	21,4	23,2
Oise	13,2	15,8	- 16,5	⋮	22,1	27,8	- 20,5	⋮	14,6	15,3
Pas-de-Calais	11,5	13,4	- 14,2	⋮	19,8	24,1	- 17,8	⋮	24,5	23,0
Somme	11,8	13,8	- 14,5	⋮	20,1	24,4	- 17,6	⋮	20,8	22,3
Hauts-de-France	12,3	14,4	- 14,6	⋮	20,8	25,4	- 18,1	⋮	21,1	21,8
France métropolitaine	13,4	15,9	- 15,7	⋮	23,1	28,2	- 18,1	⋮	17,7	19,3

(1) Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

(2) Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprise salariés.

(3) Taux de pauvreté au seuil de 60 %. Sources : Insee, DADS-DSN, fichier salariés au lieu de résidence, 2017 ; Insee-DGFip-Cnav-CCMASA, Filosofi 2018.

Retrouvez **19 indicateurs sur les inégalités entre les femmes et les hommes en région**
en libre accès sur [insee.fr](https://www.insee.fr)

www.insee.fr



Quiz : égalité FH dans les QPV, données nationales

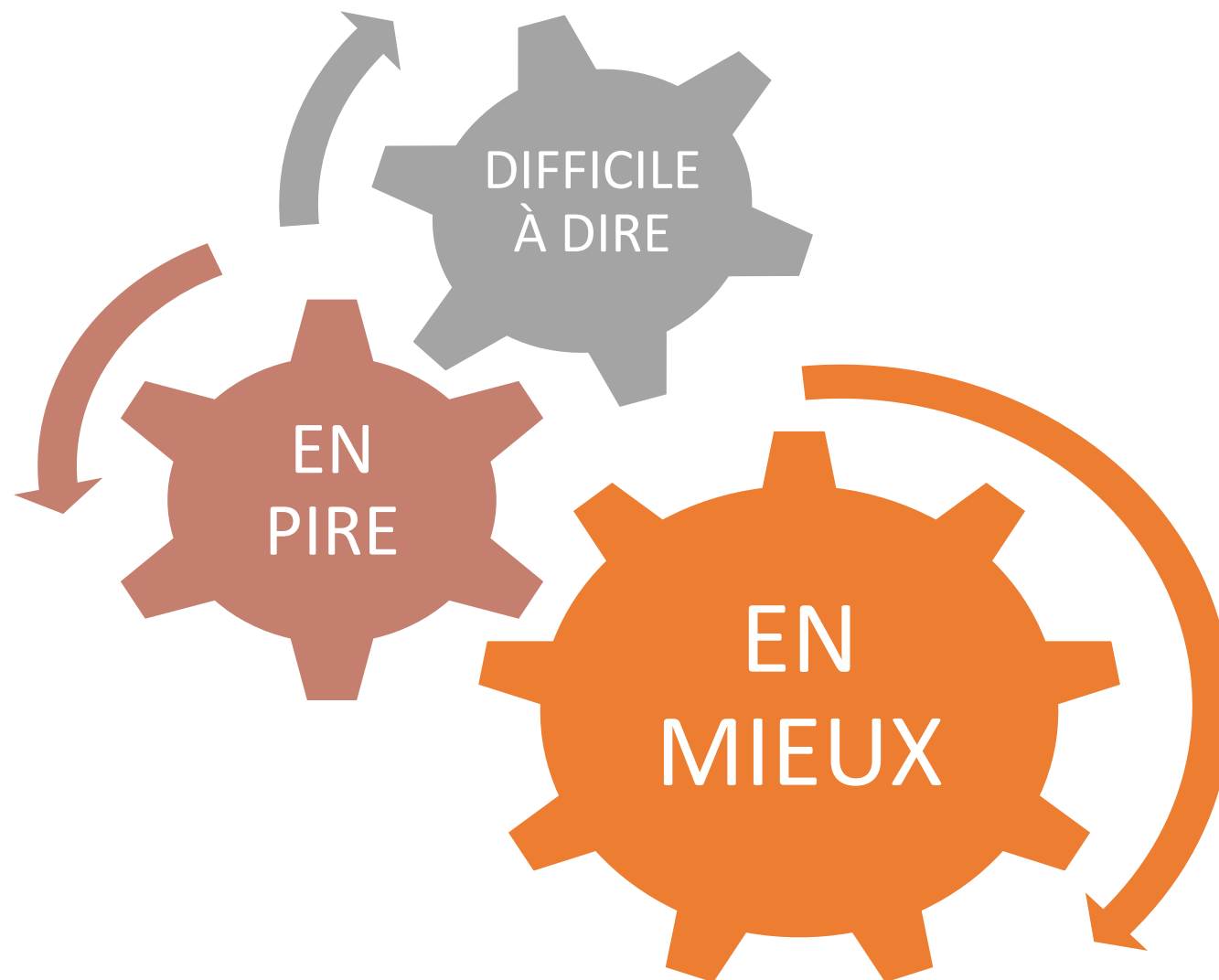
	A	B	C
1. Le taux d'inactivité chez les femmes de 15 à 64 ans (ni en emploi, ni au chômage)	35,6%	25%	49,8%
2. La part des femmes actives en situation de sous-emploi (femmes actives en emploi qui souhaiteraient travailler plus)	18,2%	11,7%	23%
3. Pourcentage des mères cheffes de familles au sein des familles monoparentales	88,6%	43,8%	67,9%
4. Part des femmes en situation de pauvreté	20%	25%	30%
5. Part des femmes vivant qui ont renoncé à des soins pour des raisons financières	18,2%	27,8%	31,2%

Quiz : égalité FH dans les QPV, données nationales

	A	B	C
1. Le taux d'inactivité chez les femmes de 15 à 64 ans (ni en emploi, ni au chômage)	35,6%	49,8%	25%
2. La part des femmes actives en situation de sous-emploi (femmes actives en emploi qui souhaiteraient travailler plus)	18,2%	11,7%	23%
3. Pourcentage des mères cheffes de familles au sein des familles monoparentales	88,6%	43,8%	67,9%
4. Part des femmes en situation de pauvreté	20%	25%	33%
5. Part des femmes qui ont renoncé à des soins pour des raisons financières	18,2%	31,2%	27,8%

ÉCHANGES

Égalité femmes-hommes :
quels constats en QPV ?





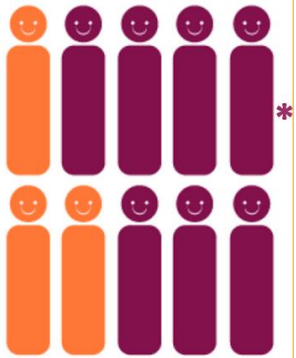


3

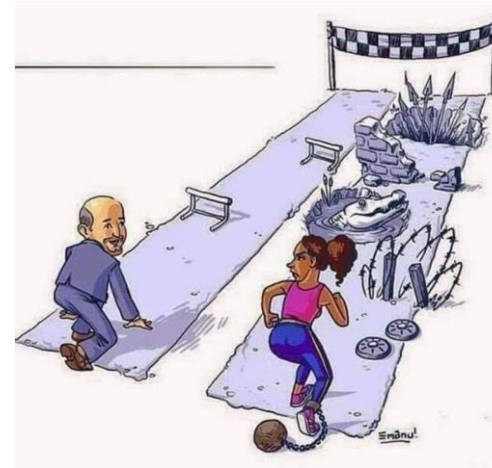
Comment faire ?

Trois dimensions de l'égalité

MIXITÉ



PARITÉ



Equité



Gouvernance
Équipe
Publics

ÉGALITÉ



L'égalité doit
se poser en
termes de
droits, de
valeurs, de
hiérarchie
sociale

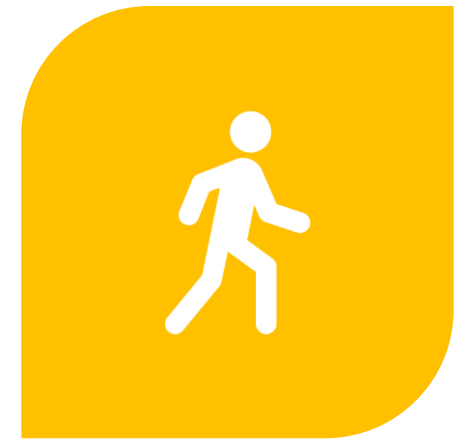
Trois leviers pour intégrer l'EFH ...




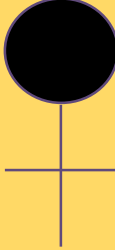
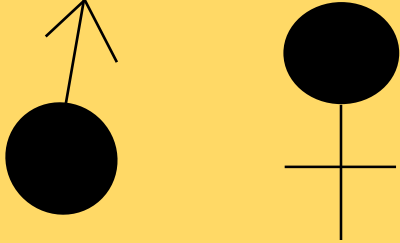

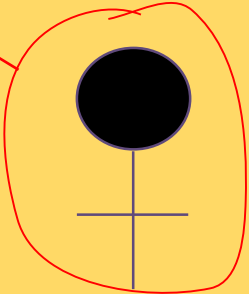
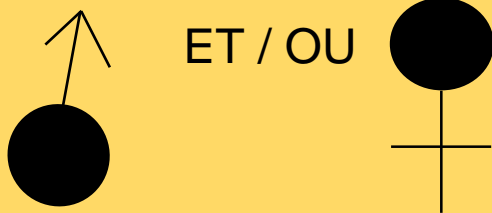

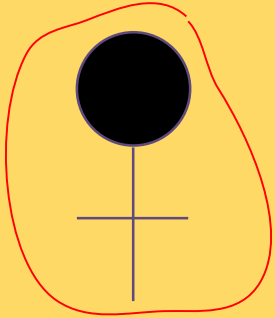
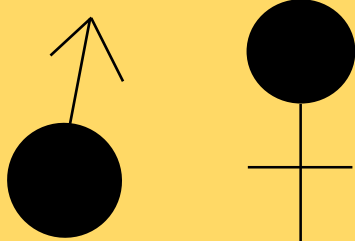
LE PUBLIC : BÉNÉFICIAIRES



LE CONTENU



LA DÉMARCHE/PÉDAGOGIE
DE L'ACTION

Un exemple ...	Aveugle à l'égalité FH	Femmes/filles	Femmes-hommes (rapports genre)
Diagnostic du contexte (justification)			
Programmation et mise- en-oeuvre			<p>CHOIX STRATEGIQUE</p> 
Évaluation			

Public/contenu/démarche	Parité FH (gouvernance)	Mixité FH (publics)	Equité FH (publics)
Dans le diagnostic (justifie l'action), nous évaluons les écarts/enjeux de ...			
Dans la programmation de l'action, nous visons la réduction des écarts de ...			
Dans la mise en oeuvre de l'action, nous travaillons pour/vers ...			
Dans l'évaluation du <u>déroulement</u> de l'action, nous mesurons ...			
Dans l'évaluation de l' <u>impact</u> de l'action, nous mesurons ...			

Quels leviers ... exemples



	Public	Contenu	Démarche/pédagogie
Camps de vacances (jeunes 9-14 ans)			
Formation à l'emploi (femmes 35-50 ans)			
Festival des sports (tous publics)			
Découverte des métiers (jeunes 13-17 ans)			
Parc 1500 m2 en pied d'immeuble (tous publics)			
La santé par l'alimentation (tous publics)			

Eviter les pièges

- La non-mixité non justifiée, sans anticiper la mixité à court ou long terme,
- La mixité à sens unique (l'accès des filles à des univers - culturels, professionnels, sportifs, etc. traditionnellement masculins sans jamais envisager l'inverse),
- Lutte contre les stéréotypes de genre (ex. métiers, parentalité ...) ou les violences faites aux femmes sans impliquer les deux sexes,
- Démarche EFH sans former les équipes sur la thématique et sans faire évoluer les outils et procédures en interne, sans toucher à la gouvernance, sans prévoir de véritables mécanismes d'évaluation.

Intention et impact : trois scénarios

1. Empirer les inégalités/conforter les stéréotypes
2. Laisser les inégalités telles quelles
3. Réduire les inégalités
 - réponse à des besoins “traditionnels” des femmes
 - amélioration des connaissances/compétences non traditionnelles
 - amélioration des conditions de vie des femmes (revenus, mobilité, santé, sécurité ...)
 - prévention, protection, réparation, émancipation (violences)
 - changement des comportements/représentations FH
 - transformation des relations/pouvoir femmes-hommes

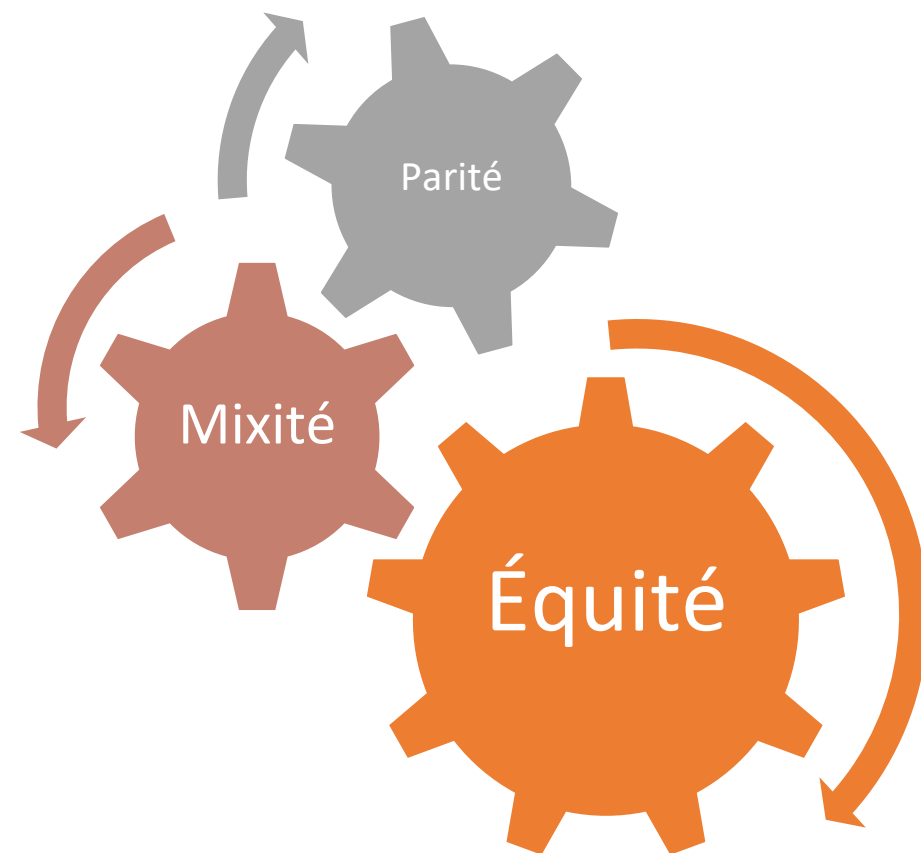
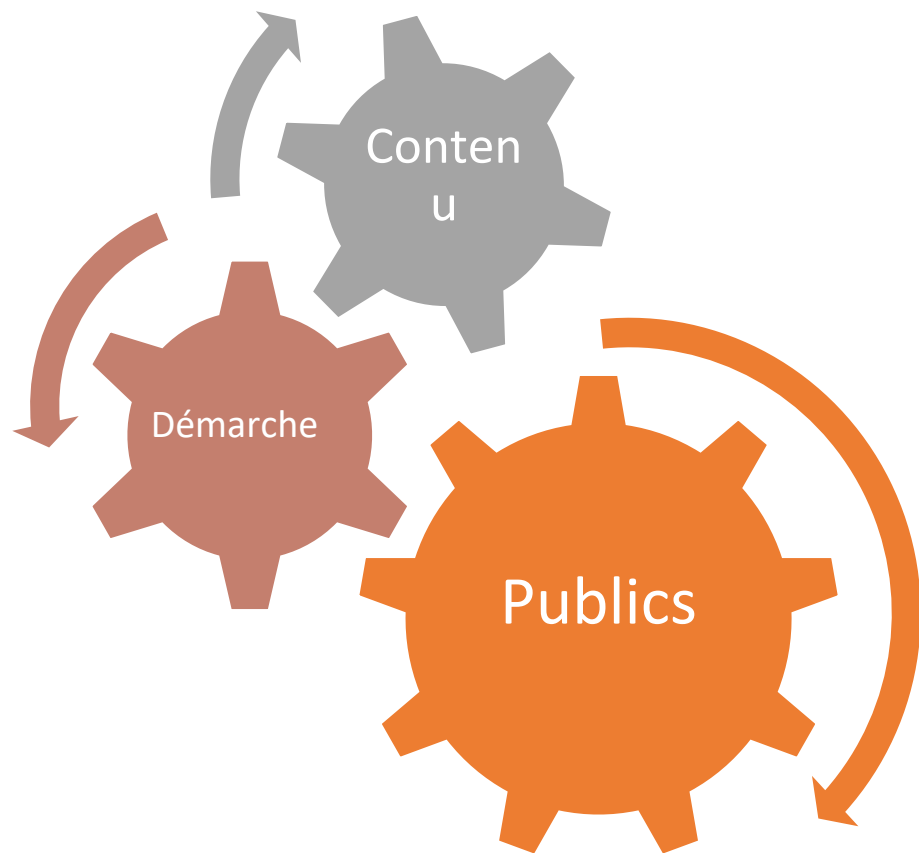
Ce n'est pas parce qu'on n'y pense pas, qu'on n'a pas d'impact dessus!

Il n'y a pas d'invisibles,
il n'y a que des aveuglés

Fabienne Keller et Hélène Geoffroy

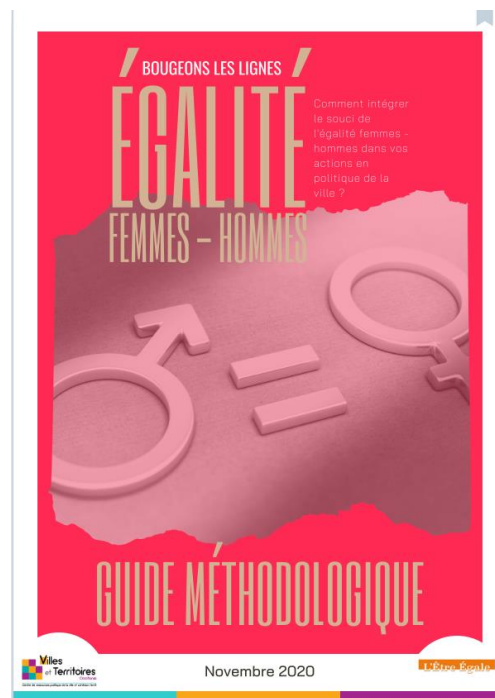
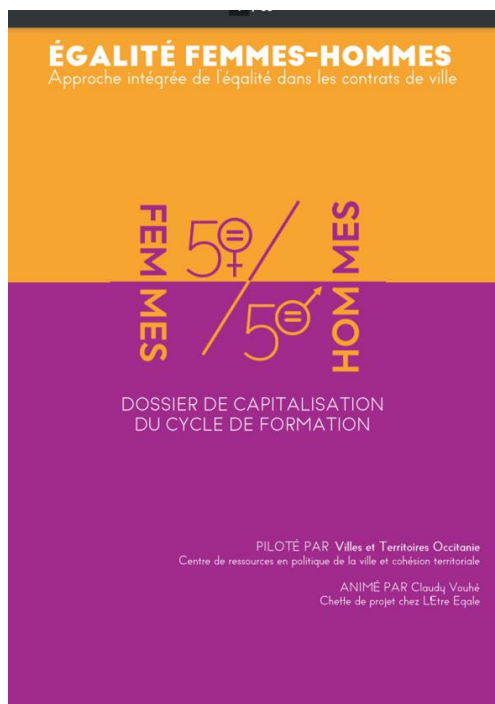
Co-présidentes du Conseil National des Villes, Communiqué de Presse 8 mars 2021

ÉCHANGES : Égalité femmes-hommes : comment avancer ?



Pour aller plus loin

Espace documentaire sur l'égalité femmes-hommes :



Contacts :



Ingrid Dequin, responsable Pôle prévention des discriminations : i.dequin@irev.fr

Karima Elkhadiri, chargée de mission Pôle prévention des discriminations : k.elkhadiri@irev.fr

Léna Chavanes, stagiaire Pôle prévention des discriminations : l.chavanes@irev.fr

<https://irev.fr/>

Claudy Vouhé

etreegale@gmail.com

<https://etreegale.org>