



MINISTÈRE
DE LA JUSTICE

*Liberté
Égalité
Fraternité*



UN PROJET PARTENARIAL DE LA DIRPJJ SUD-EST

Sous la direction de **Karima CHIBANE**, Référente Égalité Femmes-Hommes

*« Une moitié de l'espèce humaine est
hors de l'égalité, il faut l'y faire rentrer :
donner pour contre-poids au droit de
l'homme le droit de la femme. »*

Victor Hugo

Actes et parole, 1875-1876

PARLONS ÉGALITÉ

Femmes-Hommes

Ce guide est le fruit d'un projet partenarial de la DIRPJJ Sud Est d'octobre 2020 à octobre 2021. Il est complété par le colloque que vous pouvez retrouver sur Youtube.

Cette seconde version nationale a été adaptée de la version régionale pour sa sortie le 8 mars 2022.



Consulter la chaine YouTube

Parlons Égalité Femmes-Hommes DIRPJJ

LE MOT DU GARDE DES SCEAUX

« Je suis particulièrement heureux de vous présenter ce guide, au moment où le ministère de la justice vient de voir son implication pour l'égalité femmes/hommes reconnue par l'association française des normes (AFNOR) par la remise d'un double label égalité femmes/hommes et diversité. C'est un signe fort qui permet d'inscrire le ministère dans une boucle vertueuse en structurant sa démarche et en se fixant des objectifs concrets.

Le ministère de la justice a beaucoup progressé depuis la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle en janvier 2020. Les soixante actions qui en sont issues sont toutes réalisées ou en passe de l'être. Leur mise en œuvre, coordonnée par le secrétariat général, s'effectue en concertation permanente avec les organisations syndicales, dans le cadre du comité de suivi de cet accord.

J'ai ainsi eu le plaisir de signer, avec ces mêmes organisations syndicales, le 8 mars 2021 la charte de l'équilibre des temps de vie : un texte important qui engage le ministère dans une organisation du travail plus favorable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

J'ai également tenu à ce que les agents qui se considèrent victimes de discriminations ne demeurent pas isolés et sans réponses. Un dispositif de signalement a pu ainsi être mis en place, pour recueillir leur parole et les accompagner.

Mais il importe également que l'égalité professionnelle se déploie sur tous les territoires. C'est pourquoi, des référents égalité-diversité ont été désignés au sein de chaque cour d'appel et de chaque direction interrégionale des services du ministère. Ils doivent être, pour toutes et tous, des repères et des messagers.

Sensibiliser tous les agents à l'égalité professionnelle comme à la lutte contre les comportements sexistes est, en effet, un enjeu majeur pour la promotion d'une égalité effective entre les femmes et les hommes, au sein du ministère de la justice.

C'est l'esprit de ce guide, il prolonge les travaux de pédagogie et de sensibilisation menés par la haute-fonctionnaire à l'égalité femmes/hommes et l'ensemble des directions.

Le label que le ministère a obtenu n'est pas une fin en soi mais un cadre pour progresser encore. Il nous honore mais il nous oblige également à poursuivre l'action engagée et à faire de cette question un enjeu permanent dans nos pratiques ».



Eric DUPOND-MORETTI
Garde Des Sceaux

LE MOT DE LA HAUTE FONCTIONNAIRE

POUR UNE CONSTRUCTION SOLIDAIRE DE L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES...

« Atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes s'avère un combat d'une grande ampleur ! Tout bel édifice se construit grâce à l'énergie infaillible des femmes et des hommes qui le bâtissent au fil des jours.

Alors que le chef de l'Etat a déclaré l'égalité femmes/hommes grande cause du quinquennat, le Ministère de la justice a lancé le pari de la construction solidaire d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cette année, le Ministère a décidé de publier pour le 8 Mars, Journée internationale des droits des femmes, ce guide très utile : Parlons Egalité Femmes-Hommes. Il s'inspire directement de celui élaboré par la Direction de la Protection judiciaire du Sud-Est, sous la coordination de **Karima CHIBANE**, référente égalité.

Ce travail est remarquable par sa précision et sa manière pédagogique d'enseigner ce qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes.

On peut y retrouver des définitions utiles, un état des lieux de l'égalité femmes/hommes, une chronologie des droits des femmes, témoignant de l'importance du chemin parcouru, mais aussi des notions essentielles, indispensables à connaître pour comprendre l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes, au sein de la société comme dans une institution, telle que le ministère de la justice. Ce guide s'adresse aussi à chacune et chacun d'entre nous en nous proposant des pistes pour « faire bouger les lignes ».

Il s'inscrit en parfaite cohérence avec le travail de sensibilisation mené depuis près de quatre années auprès des juridictions et des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, de la protection judiciaire et du secrétariat général.

Dans le même esprit que le texte d'engagement pour une parole non sexiste, diffusé depuis le 8 mars 2019, « Parlons Egalité Femmes-Hommes » insuffle une culture de l'égalité entre les genres, basée sur le respect de la dignité de l'autre et l'exemplarité dans les comportements.

Le + : Tout au long de ce petit guide, vous trouverez des liens vers la nouvelle chaîne YouTube permettant d'approfondir les points clés au travers d'interventions de spécialistes ».



Isabelle ROME

Haute-fonctionnaire à l'égalité femmes/hommes

LE MOT DE LA SECRÉTAIRE GÉNÉRALE

« Depuis la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la mobilisation de l'ensemble du ministère est réelle : 80% des mesures de notre plan d'action ministériel sont réalisées et les 20% restantes sont bien avancées.

La compréhension des enjeux liés à l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations se doivent d'être confrontées aux réalités du terrain et prendre en compte les spécificités des pratiques professionnelles. C'est bien tout l'enjeu de l'action des 102 référentes et référents égalité-diversité présents sur l'ensemble du territoire, dans les services centraux, dans les services déconcentrés et en juridictions.

Une mallette pédagogique comprenant un solide bagage documentaire composé notamment de 7 fiches d'informations relative la maternité et la paternité, 5 fiches réflexes à destination des encadrants et des potentiels victimes, 2 quizz pour faire un point de connaissances, 3 supports de sensibilisation, des affiches et enfin 7 guides concernant notamment les dispositifs familiaux, l'accompagnement du retour d'un agent après une longue absence, les violences ou encore les critères de discriminations. Ce présent guide est l'exemple même d'outils mis à disposition des personnels du ministère pour les sensibiliser afin qu'ils puissent s'approprier les fondamentaux en matière d'égalité professionnelle. Nous devons continuer à mettre en œuvre des dispositifs pour traiter à la racine les mécanismes qui reproduisent les inégalités.

L'obtention des Labels n'aurait pu se faire sans un travail inter-directionnel important relayé par le réseau des référentes et référents égalité-diversité. Désormais, notre prochain objectif est de travailler ensemble un nouveau plan d'actions pour 2023-2025 qui marquera la continuité de notre engagement. L'obtention du Label Egalité professionnelle inscrit le ministère dans une démarche volontariste pour faire évoluer la situation en faveur des personnels en s'appuyant sur les actions déjà entreprises et en identifiant de nouveaux enjeux. Les organisations syndicales seront bien évidemment associées à cette démarche.

Il est essentiel que l'ensemble des personnels du ministère s'approprie cette politique d'égalité pour le succès de la mise en œuvre du plan d'actions. Il ne suffit pas simplement de souhaiter l'égalité entre les femmes et les hommes mais il faut la rendre concrète. Et c'est bien là notre objectif ».

Catherine Pignon
Secrétaire Générale

LE MOT DE LA DIRECTRICE DE LA PJJ

« L'égalité entre les hommes et les femmes reste aujourd'hui un sujet de société. Si les inégalités d'hier ne sont pas nécessairement celles d'aujourd'hui, la question reste malgré tout sensible et d'actualité !

L'égalité hommes-femmes doit irriguer nos actes en matière de ressources humaines notamment, sur le recrutement, la promotion ou la gestion des parcours et des carrières. Mes équipes sont engagées avec conviction et détermination pour que chacun trouve sa place dans son exercice professionnel. J'ai en outre souhaité signer la lettre d'engagement de la parole non sexiste en mars dernier en présence de Isabelle Rome, haute fonctionnaire à l'égalité femme-homme.

À la DPJJ, un grand nombre de projets ont été menés dans les services et établissements auprès des professionnels et des jeunes. Nous devons porter et diffuser auprès d'eux cette valeur éminemment structurante. Pour cela, notre direction a nommé un référent dans chaque direction interrégionale ainsi qu'à l'ENPJJ.

Je salue les travaux menés par la direction interrégionale Sud-Est pour la réalisation du guide « Parlons Egalité Femmes-Hommes ». Ce projet, associant les différents partenaires, facilitera l'acquisition d'une culture commune sur cette thématique.

L'ensemble de ces actions concourt à sensibiliser et fait prendre conscience des fondamentaux en matière d'égalité entre les hommes et les femmes ».



Charlotte CAUBEL

Directrice de la protection judiciaire de la jeunesse

LE MOT DU DIR ET DE LA DIRA

« La création d'une mission à la DIRPJJ Sud-Est portée par madame **Karima CHIBANE**, référente interrégionale à l'égalité femmes-hommes depuis deux ans vient répondre à un ensemble de problématiques vastes qui émergent avec le déploiement de cette mission.

Il s'en est suivi la nomination de correspondants territoriaux pour soutenir le portage des projets, une enquête adressée à l'ensemble des professionnels, la constitution d'un réseau de partenaires institutionnels et associatifs qui ont révélés des besoins multiples, face au chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre, accompagner et garantir une égalité dans tous les domaines de la vie professionnelle, sociale et familiale.

Nos publics et nos agents sont en quête d'un cadre de références, de valeurs éducatives et des médias adaptés. Ce guide d'abord élaboré au niveau de la région PACA Corse sous l'égide de Madame **Karima CHIBANE** nous offre des clés pour mener ensemble un combat sociétal, pour nous rassembler autour d'un socle de valeurs partagées afin de lutter efficacement pour cette grande cause. Il est inédit sur ce sujet fondamental, c'est pourquoi il a vocation à évoluer pour devenir un guide national au sein de notre ministère.

Ce guide illustre parfaitement notre capacité à conjuguer nos forces et nos visions. Cette ouverture partenariale est nécessaire pour mener ensemble cette croisade où rien ne semble définitivement acquis, il est utile à plusieurs titres, eu égard aux 4 enjeux majeurs qui sont les nôtres :

- Impulser une communication soutenue auprès des professionnels pour permettre le débat et interroger en profondeur nos représentations et notre rapport au sujet,
- Garantir une égalité dans les parcours et les carrières des agents quel que soit leur sexe,
- Traiter avec célérité et sans complaisance les problèmes de postures au sein des équipes dans les relations Femmes/Hommes,
- Donner des outils à nos personnels qui conduisent des missions d'éducation auprès d'un public en attente de repères.

Je vous laisse découvrir ce guide qui je l'espère vous sera utile et précieux. ».



Franck ARNAL

Directeur interrégional Sud Est de la protection
judiciaire de la jeunesse



Karine MATHIEU

Directrice interrégionale adjointe de la
protection judiciaire de la jeunesse

PARLONS ÉGALITÉ
Femmes-Hommes

*Pourquoi ce guide,
comment et avec qui ?*

LA MISSION ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES À LA DIRPJJ SUD EST

La référente Egalité Femmes Hommes, **Karima CHIBANE** a créé une équipe de 5 correspondantes et correspondants en territoires, afin de porter la culture de l'Égalité au plus près des agentes et des agents.

« Le credo de l'action de l'équipe repose sur la nécessité d'un changement des mentalités afin que l'égalité femmes-hommes soit réelle.

Pour se faire, la mission s'est inspirée des derniers travaux des neurosciences qui nous apprennent que le besoin du cerveau pour tout nouvel apprentissage repose sur quatre éléments :

- L'interaction • La couleur • Le dynamisme • Le jeu. »

Karima CHIBANE



• INTERACTION

Dès le démarrage nous avons lancé auprès de nos agentes et agents de l'interregion un questionnaire anonyme. Nous leur avons demandé leur avis sur les actions à mettre en place. Les professionnelles et professionnels ont fait part de plusieurs besoins que nous avons intégrés dans notre plan de route. Notamment le traitement du sexisme ordinaire, le besoin d'information et de formation ont été indiqués.



• COULEUR

Toutes nos publications sont colorées, comme la newsletter trimestrielle, « Les 4 saisons de l'Égalité Femmes- Hommes », ou le retour du questionnaire et ce guide n'y échappera pas, évidemment !

• DYNAMIQUE

La mission propose des projets toujours en mouvement et innovants, par exemple « La fresque des femmes Marseillaises » que les jeunes ont réalisé et qui illustre ce guide, ou encore la rencontre avec des entrepreneures, rôles modèles de l'association **Earthships-sisters** et les jeunes ou la création d'une vidéo pour le 8 mars 2021, avec le DIR pour rappeler que l'Égalité c'est tous les jours...



• LUDIQUE

Notamment, en abordant la question essentielle du sexisme ordinaire de façon ludique. Ainsi le jeu de cartes « **Moi c'est Madame** » est présenté par les correspondantes et correspondants dans chaque service afin que les professionnelles et professionnels puissent échanger sur ce sujet et lever l'omerta existante.

Cela permet de libérer la parole et autorise à signaler les situations jusque-là tues...

Ce jeu est également utilisé avec les jeunes après le tri de certaines cartes...

POURQUOI CE GUIDE ET UN COLLOQUE EN DISTANCIEL ?

- Pour **répondre au besoin de nos agentes et agents** d'acquérir des notions sur l'Égalité Femmes-Hommes, et partager un socle de connaissances communes.
- Donner à chacune et chacun un **socle de culture commune** sur cette question essentielle, le partager avec nos partenaires et au-delà, car c'est l'affaire de toutes et tous.
- Permettre d'**être mieux outillé** dans sa relation professionnelle à l'égard de ses collègues, dans l'accompagnement des jeunes et dans sa vie de citoyen et citoyenne. La prise de conscience que nous sommes toutes et tous porteurs de stéréotypes est le premier pas vers ce changement...
- C'est pourquoi **ce guide sera complété d'un colloque distancié** qui permet d'aller plus loin sur différents thèmes abordés. L'ensemble des capsules vidéos sont accessibles **sur la chaîne YouTube « Parlons Égalité Femmes-Hommes DIRPJJ »** qui est ouverte à toutes et tous.



Consulter la chaîne YouTube

Parlons Égalité Femmes-Hommes DIRPJJ

COMMENT CE GUIDE A-T-IL ÉTÉ CRÉÉ ET AVEC QUI ?

Afin de donner rapidement et largement une information sur l'Égalité Femmes-Hommes, l'idée d'un guide est apparue comme évidente. L'appel à projet d'octobre 2020 de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (**DGAFP**) sur les fonds de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (**FEP**) a permis en grande partie son financement.

Dès le début nous avons souhaité associer nos partenaires à ce projet pour que le guide soit aussi utile pour leurs professionnelles et professionnels.

La volonté de travailler en intelligence collective dans un souci d'intérêt général, a porté ce guide.

Pour se faire un comité de pilotage a été constitué pour suivre et guider les travaux, il s'est réuni à trois reprises entre mars et septembre 2021.

Les membres du comité de pilotage sont :

- **Cour d'appel d'Aix-en-Provence**
- **DISP Marseille**
- **D.R.H.A.S Aix en Provence**
- **Direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité Préfecture de région.**
- **Métropole Aix-Marseille-Provence**
- **Région Sud**
- **CIDFF phocéén**



Ce guide a été conçu et écrit par **Karima CHIBANE** référente Egalité Femmes-Hommes à la DIRPJJSE.

Une synergie précieuse et un large partenariat l'ont complété, corrigé et relu.

Retrouver chacune et chacun à la page 104 et 105.

Avec une collaboration rapprochée de :



Cloë ROUGIER,
illustratrice



Jonathan AZEROUAL,
graphiste



PARLONS ÉGALITÉ
Femmes-Hommes

1.

*Des lunettes
pour voir autrement*

Nous vous proposons, à partir de maintenant, de chausser une paire de « lunettes genre » qui permet de voir les choses d'un double point de vue. À savoir celui des femmes et celui des hommes, afin de vous faire un avis complet sur cette question.



QU'EST CE QUE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ?

C'est la possibilité pour chaque individu, quel que soit son sexe, de bénéficier de possibilités et de chances égales dans la vie !

Notre constitution Française du 4 octobre 1958 dans son article premier stipule : « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée ».

Et depuis le 23 juillet 2008, ce premier article ajoute : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Cela ne signifie pas que les hommes et les femmes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs chances ne dépendent plus du fait d'être nés de l'un ou l'autre sexe.

Or, nous sommes en 2021 et l'Égalité Femmes-Hommes n'est pas encore atteinte dans notre réalité quotidienne, les inégalités persistent.

SI VOUS ÊTES UNE FEMME, IL EST FORT PROBABLE QUE :



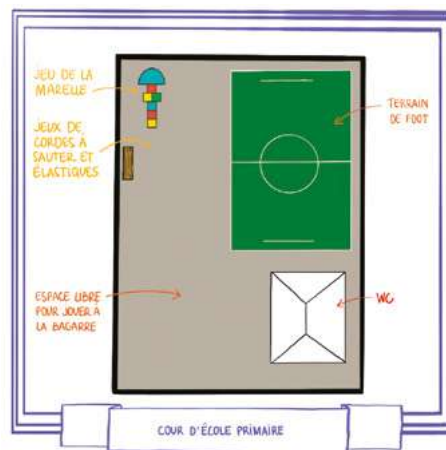
VOTRE ÉDUCATION

Vous ait appris à principalement jouer avec des poupées et plutôt à l'intérieur de la maison. À ne pas vous faire trop remarquer, à être gentille, à vous préoccuper des autres, à plaire et à ne pas élever la voix...

Le soir pour vous endormir, il vous a été raconté des histoires de princesses. Souvent, elles étaient prisonnières et des princes venaient les délivrer soit par un baiser ou encore en grimpant le long de leurs cheveux pour arriver jusqu'à la tour...

À L'ÉCOLE

L'attention de vos enseignants ou enseignantes à l'école primaire était moins importante avec vous. Ou encore, vous occupiez qu'une petite partie de la cour de récréation pour des jeux d'élastique ou de cordes à sauter...



SI VOUS ÊTES UNE FEMME, IL EST FORT PROBABLE QUE :



LA SOCIÉTÉ

Les rôles genrés sont repris partout avec des stéréotypes rigides portés par la publicité, le cinéma, les médias... Difficile pour vous de ne pas tout faire pour y correspondre. Cela veut dire aussi intégrer inconsciemment et très tôt, les limitations de choix ou des possibles que cela véhicule du fait de votre sexe. S'ajoutent à cela les comportements genrés qui sont dictés, notamment par le premier lieu de socialisation qu'est la famille : « N'écarte pas tes jambes lorsque tu es assise », « ne t'habille pas de façon voyante pour être respectée », « ne sors pas seule la nuit dans la rue »...

SI VOUS ÊTES UNE FEMME, IL EST FORT PROBABLE QUE :

SI VOUS UTILISEZ LES TRANSPORTS EN COMMUN, COMME LA PLUPART DES FEMMES, VOUS AVEZ, AU MOINS UNE FOIS, ÉTÉ SOIT IMPORTUNÉES PAR DES POSTURES OU DES GESTES INAPPROPRIÉS

VOTRE ORIENTATION DANS LES ÉTUDES SUPÉRIEURES

Vous vous êtes généralement dirigées vers des formations littéraires ou de sciences humaines ou de soin, très peu dans les filières scientifiques. À titre illustratif, les choix d'orientation en 2019 : 1,6 % dans les écoles d'ingénieurs (garçons à 11,10 %) ou encore 2,6 % dans le numérique (les garçons à 15,2 %).

L'OCCUPATION DE L'ESPACE SOCIAL

Les injonctions sont multiples et bien intégrées pour vous indiquer que votre occupation de l'espace doit être minime et discrète. Notamment, la rue n'est pas un lieu sûr pour vous, surtout la nuit. Lors de vos sorties en soirées vous tenez toujours compte de ce danger potentiel.

Si vous utilisez les transports en commun, comme la plupart des femmes, vous avez, au moins une fois, été soit importunées par des postures ou des gestes inappropriés soit subi des remarques, des contacts physiques que vous n'avez pas souhaités...

POUR VOTRE SALAIRE

Il est en moyenne inférieur de 16,8 % par rapport à un homme et plus vous avez d'enfants plus l'écart se creuse. Dans la fonction publique les 1 % des agents les mieux rémunérés en 2018, seules 34,4 % sont des femmes et 65,6 % sont des hommes.

Dans les 0,5 % les mieux rémunérés, 28,4 % sont des femmes et 71,6 % sont des hommes.

SI VOUS ÊTES UNE FEMME, IL EST FORT PROBABLE QUE :

LES FEMMES SONT HUIT FOIS PLUS VICTIMES DE VIOLENCE QUE LES HOMMES.

VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

Vous êtes plus nombreuses à travailler à temps partiel, car presque le tiers des femmes actives est à temps partiel (28 %). Et le nombre d'enfants fait augmenter le temps partiel jusqu'à 43 % des femmes. Si vous dirigez une entreprise, vous ne représentez qu'un tiers de l'ensemble des directions. Quant aux entreprises du CAC 40, vous êtes depuis peu 2 femmes pour 38 hommes.

LES TÂCHES DOMESTIQUES ET LE SOIN DE LA FAMILLE

Vous y consacrez en moyenne 4h25 / jour et effectuez 80 % des tâches.

LES VIOLENCES CONJUGALES

Vous êtes 8 fois plus victimes de violence que les hommes. Quant à l'inceste, sur les 6,7 millions de victimes en France en 2020, 78% sont des filles (Chiffres de l'Institut national d'études démographiques).

SI VOUS FAITES DE LA POLITIQUE

Comme maire vous n'êtes que 20 % ; à l'assemblée nationale vous êtes 39 % ; quant au sénat vous êtes 33 %. Pour le moment aucune femme n'a pu accéder à la présidence de la république.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Vous êtes majoritaires au sein des 3 fonctions publiques : Etat 56 % - Territoriale 61 % - Hospitalière 78 % pour l'année 2018.

En revanche vous êtes minoritaires dans le corps des emplois les plus élevés.

SI VOUS ÊTES UN HOMME, IL EST FORT PROBABLE QUE :



VOTRE ÉDUCATION

Vous a appris à principalement jouer avec des camions et des voitures, à explorer l'extérieur de la maison par vos jeux d'aventurier, de pirate ou de chevalier. À plutôt vous faire remarquer, à vous imposer, à vous défendre, à ne pas pleurer et à ne pas trop montrer vos émotions.

Le soir pour vous endormir, Il vous a été raconté des histoires de prince conquérant, de chevalier courageux ou d'explorateurs ayant conquis de nouvelles terres...

SI VOUS ÊTES UN HOMME, IL EST FORT PROBABLE QUE :

À L'ÉCOLE

L'attention de vos enseignantes et enseignants à l'école primaire était plus centrée sur vous que sur les filles, ce qui en terme de stimulations et de développement vous a été plus bénéfique.

Vous occupiez la plus grande partie de la cour par vos jeux de ballon ou de bagarres, en vous déplaçant librement dans l'espace. La compétition entre vous a été favorisée pour être le meilleur, le plus fort et vous imposer, afin d'occuper cet espace avec des gestes et des postures définis comme virils.

POUR LA PLUPART D'ENTRE VOUS, L'ESPACE SOCIAL EST SÉCURISÉ.

LA SOCIÉTÉ

Les rôles genrés sont repris partout avec des stéréotypes rigides portés par la publicité, le cinéma, les médias... Difficile pour vous de ne pas tout faire pour y correspondre et d'intégrer le fait que vous pouvez tout faire et tout conquérir (y compris les femmes) car vous êtes un homme.

Ce qui vous est déconseillé ou interdit, ressemble à ce qui est catalogué comme féminin et ce qui par conséquent est jugé comme ayant moins de valeur.

VOTRE ORIENTATION DANS LES ÉTUDES SUPÉRIEURES

Vous vous êtes plutôt dirigés vers d'autres études que des formations littéraires, de sciences humaines ou de soin. Vous êtes en majorité absolue, dans les filières scientifiques, techniques ou d'intelligence artificielle.

L'OCCUPATION DE L'ESPACE SOCIAL

Pour la plupart d'entre vous, l'espace social est sécurisé, vous pouvez vous déplacer partout sans crainte d'être harcelé ou violé, la nuit comme le jour. Vous avez peu de risque de vous faire siffler dans la rue, encore moins de vous faire harceler. Dans les transports en commun vous êtes moins importunés, harcelés et vous subissez moins de contacts physiques non souhaités. Même si, cela existe pour une minorité d'entre vous, surtout si vous ne représentez pas les caractéristiques typiquement masculines dictées.

VOTRE CARRIÈRE

Si vous êtes dirigeants d'entreprise vous avez 38 chances sur 40 d'accéder à la direction d'une entreprise du CAC 40.

POUR VOTRE SALAIRE

Il est en moyenne supérieur de 16,8 % par rapport à une femme et plus vous avez d'enfants plus l'écart se creuse en votre faveur. Dans la fonction publique, les 1 % des agents les mieux rémunérés en 2018, sont à 65 % des hommes. Dans les 0,5 % les mieux rémunérés seuls 28,4 % sont des femmes.

VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

Près de 7 % des hommes exercent à temps partiel et le nombre d'enfants a peu d'incidence sur ce pourcentage. Vous représentez, de façon globale, un peu plus de 73 % des dirigeants d'entreprise.

LES TÂCHES DOMESTIQUES ET LE SOIN

Vous y consacrez en moyenne 1h23 par jour, soit 3 h de moins que les femmes et cela représente 20 % des tâches. Soit 21 h de moins par semaine, ce qui laisse la possibilité d'entreprendre d'autres activités, par exemple.

LES VIOLENCES CONJUGALES

Vous en êtes 8 fois moins victimes de violences conjugales que les femmes. En 2020, les auteurs de ces violences sont à 82 % des hommes. Cette même année 125 décès sont liés à ces violences dont 102 femmes.

SI VOUS FAITES DE LA POLITIQUE

Vous dirigez 80 % des communes et vous occupez 61 % des sièges à l'Assemblée nationale.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Vous êtes majoritaires dans les catégories A et A+, puis dans l'encadrement supérieur.



DR

PARLONS ÉGALITÉ *Femmes-Hommes*

2.

Le long chemin des droits des femmes

Peut-être commencez-vous à percevoir, ou savez-vous déjà, qu'il existe bien une inégalité des droits et des traitements entre les petites filles et les petits garçons, et ce malgré l'égalité théorique inscrite dans les lois. De plus, très tôt, chacune et chacun est enfermé dans une case sertie de stéréotypes.

Et bien entendu, sans grande surprise, cela ne s'arrange pas en devenant des femmes et des hommes. Car les inégalités persistent à plusieurs niveaux : économique, politique, urbain, social, environnemental, culturel, sanitaire...

Pourtant, depuis plus de 200 ans, des femmes et des hommes s'engagent pour faire bouger les lignes des droits des femmes.

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES



'LA LIBERTÉ GUIDANT LE PEUPLE'
EUGÈNE DELACROIX

1789

La Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne est publiée :
« La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits ».

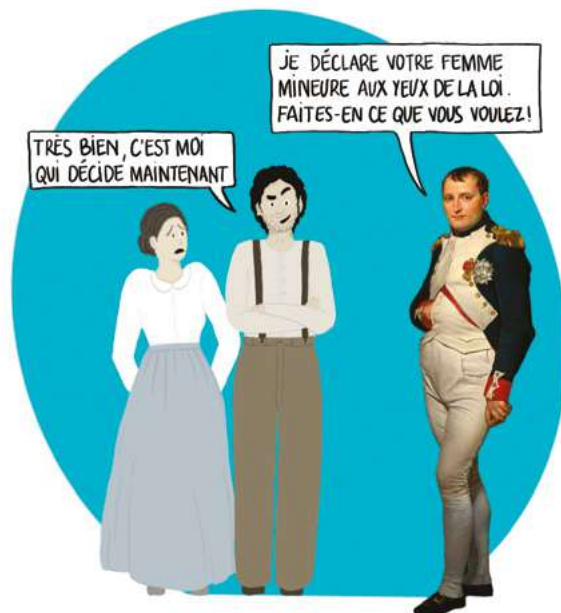


OLYMPE DE GOUGES
1748 - 1793

1791

La femme de lettres **Olympe DE GOUGES**, publie la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne. « La femme a le droit de monter à l'échafaud, elle doit également avoir celui de monter à la tribune », prône l'article 10. Les revendications concernent alors les droits civiques, l'éducation, l'accès au travail...

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES



1804

Le Code civil fait de la femme une mineure, sous la domination de son mari.

1836

Organisation de l'enseignement primaire pour les filles

1876

La journaliste et première suffragette **Hubertine AUCLERT** fonde l'association « le droit des femmes » qui se bat pour l'égalité politique.

1900

Ouverture du barreau aux femmes : **Jeanne CHAUVIN** devient la première avocate.

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES

1907

La loi permet aux femmes de disposer librement de leur salaire.

1909

Le congé de maternité de 8 semaines est créé, sans rémunération.

1911

Instauration de la journée internationale dédiée à la lutte pour le droit des femmes :

Le 8 mars.



1938

Suppression de l'incapacité civile : les femmes peuvent s'inscrire à l'université sans l'autorisation de leur mari.

1944

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité par ordonnance.

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES

1946

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est inscrit dans le préambule de la Constitution.



1947

Germaine POINSO-CHAPUIS est la première femme nommée ministre : Santé publique et de la Population.



1965

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES

1967

Loi **NEUWIRTH** qui autorise la contraception.

1970

La loi supprime la notion de « chef de famille » du Code civil. Le congé de maternité est indemnisé à 90 % par l'assurance maternité au lieu de 50 %.

1972

La loi relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes introduit le principe « à travail égal, salaire égal ».



1974

Création du Secrétariat d'Etat à la Condition Féminine occupé par **Françoise GIROUD**.



1975

À l'initiative de l'ONU 1975 est l'année internationale de la femme. La loi dite **VEIL** autorise l'IVG pour une période probatoire de 5 ans. Ouverture du premier refuge pour femmes battues, à Clichy. La loi instaure le divorce par consentement mutuel.

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES

1976

La mixité devient obligatoire pour tous les établissements d'enseignements primaires et secondaires

1977

L'Assemblée générale Nations Unies officialise la Journée Internationale des Femmes (résolution 32/142), une journée pour célébrer les droits des femmes dans le monde entier.

1979

L'Assemblée générale des Nations Unies adopte la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes que la France ratifiera en 1983.

1980

La loi du 17 juillet 1980 prolonge le congé de maternité à 16 semaines et interdit le licenciement des femmes enceintes.

La loi du 23 décembre apporte une définition précise du viol : « Tout acte de pénétration sexuelle de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte ou surprise est un viol » (article 222.23 du Code pénal).

1982

L'IVG est remboursée par la Sécurité sociale (loi du 31 décembre).

1983

La loi **ROUDY** du 13 juillet porte modification du Code du travail et du Code pénal et établit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1986

Une circulaire du Premier ministre du 11 mars, vise à la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre.

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES



1987

La loi du 22 juillet instaure l'égalité des parents dans l'exercice de l'autorité parentale.

1989

Une circulaire lance la première campagne nationale d'information et la création des commissions départementales d'action contre les violences faites aux femmes.

1990

La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.



1991

Edith CRESSON est la première femme nommée Première Ministre.

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES

1992

La loi définit l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail : harcèlement sexuel.

1993

La loi du 8 janvier affirme le principe de l'exercice conjoint de l'autorité parentale à l'égard de tous les enfants, quelle que soit la situation des parents (mariés, concubins, divorcés, séparés).

1995

L'Organisation des Nations Unies organise la quatrième **conférence mondiale sur les femmes à Pékin**. À cette occasion, sont adoptés une Déclaration politique et un programme d'action qui identifie 12 domaines critiques et définit des objectifs stratégiques.

Le décret du 18 octobre porte la création d'un Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, placé auprès du Premier ministre ayant pour mission l'identification, l'évaluation et l'analyse des inégalités entre les sexes dans les domaines : économique et social, la production et la diffusion de données sur la situation des femmes aux niveaux national et international, l'élaboration de propositions, recommandations et avis tendant à promouvoir la mise en œuvre de la parité entre les femmes et les hommes.

2000

Une convention interministérielle est signée le 25 février afin de mettre en œuvre une politique globale d'égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif.

La première loi dite sur « la parité » est promulguée. Elle contraint les partis politiques à présenter un nombre égal d'hommes et de femmes lors des scrutins de liste.

La délivrance sans ordonnance des contraceptifs d'urgence non susceptibles de présenter un danger pour la santé est créée.

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES

2001

La loi supprime l'autorisation parentale pour l'accès des mineures à la contraception, allonge le délai légal de recours à l'IVG, aménage l'autorisation parentale pour les mineures demandant une IVG et élargit le délit d'entrave.

2002

La loi renforce l'égalité entre le père et la mère en substituant la notion de nom de famille à celle de nom patronymique. Elle offre aux parents la possibilité de transmettre à leur enfant soit le nom du père, soit le nom de la mère, soit les deux noms accolés dans l'ordre choisi par eux.

2004

La loi relative au divorce simplifie les procédures et précise, dans son article 22, les dispositions relatives à la protection du conjoint victime de violences conjugales.

2005

La loi en faveur des petites et moyennes entreprises rend obligatoire le choix d'un statut pour le conjoint collaborateur.

2006

La loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes vise la suppression des écarts et propose la mise en place de quotas pour faciliter l'accès des femmes aux responsabilités.

2007

La loi du 31 janvier impose une alternance stricte femmes-hommes dans la composition des listes électorales municipales (de 3500 habitants et plus) et introduit une obligation de parité dans les exécutifs régionaux et municipaux.

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES

2008

La loi constitutionnelle complète l'article 1er de la Constitution, désormais ainsi rédigé :
« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

2010

La lutte contre les violences faites aux femmes est déclarée grande cause nationale.
La loi renforce le dispositif de prévention et de répression des violences faites aux femmes en instituant notamment l'ordonnance de protection des victimes et en mettant en place une surveillance électronique du conjoint violent (bracelet électronique).

2011

La loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle.



2012

La loi contre le harcèlement sexuel.

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES

2012

Réunion du Comité interministériel aux droits des femmes, non réuni depuis 12 ans. Il définit les actions d'un plan 2013-2017 mettant les droits des femmes au cœur des politiques publiques.

2013

Un décret établit le remboursement à 100 % de l'IVG ainsi que la gratuité des contraceptifs médicaux pour les mineures âgées de plus de 15 ans.

L'accord national interprofessionnel «Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle» mentionne notamment l'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche qualité de vie au travail. Quatrième plan interministériel de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.

2014

Ratification par la France de la convention du Conseil de l'Europe, dite **Convention d'Istanbul**, sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique.

Promulgation de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes : Le texte vise à combattre les inégalités hommes-femmes dans la sphère professionnelle, publique et privée.

2016

La loi de modernisation de notre système de santé supprime le délai minimal de réflexion d'une semaine pour l'IVG. Elle permet aux sages-femmes de pratiquer des IVG médicamenteuses.

La loi vise à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et accompagner les personnes prostituées : création du parcours de sortie de la prostitution, abrogation du délit de racolage, interdiction de l'achat d'un acte sexuel. La loi pour une République numérique crée un délit d'atteinte à la vie privée à caractère sexuel (revenge porn).

La loi de modernisation de la Justice au XXI^e siècle est promulguée, elle crée le divorce par consentement mutuel sans juge, par acte sous signature privée contresigné par les avocats après dépôt auprès d'un notaire.

CHRONOLOGIE DU DROIT DES FEMMES



2017

La loi portant réforme de la prescription en matière pénale prévoit un allongement des délais de prescription à 6 ans à partir du jour où l'acte a été commis en matière de délits comme les violences par le conjoint, concubin ou partenaire de PACS, les agressions sexuelles autres que le viol, le harcèlement moral, les menaces de meurtre, de viol ou d'agression sexuelle.

Les délais de prescription en matière de crimes sont allongés à 20 ans pour les viols, violences d'un conjoint, concubin ou partenaire de PACS ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente, les meurtres, les enlèvements et séquestrations.

Cette même année, l'affaire **Weinstein**, du nom du producteur américain dénoncé pour harcèlement sexuel par plusieurs actrices, provoque dans de nombreux pays, dont la France, une libération de la parole.

Après ces révélations, des milliers de femmes racontent sur Twitter, via les mots-clés **#MeToo** et **#BalanceTonPorc**, le harcèlement, voire les agressions sexuelles dont elles ont été victimes.

Nous verrons les textes postérieurs à cette période de libération de la parole, un peu plus loin dans le guide.

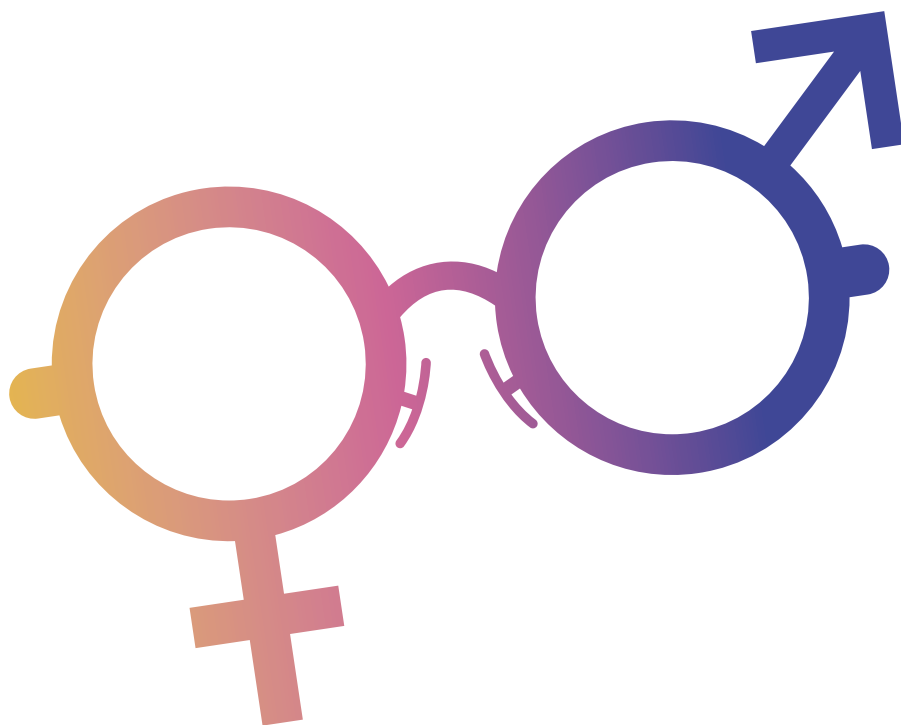


Comme vous pouvez le constater, l'arsenal législatif est bien existant et important, pourtant les lignes bougent tout doucement.

Cette question est au centre de l'intime de chacune - chacun et au cœur des mentalités, cela explique le décalage entre la loi et son application dans nos vies au quotidien.

Pour créer de nouvelles habitudes, évidemment la volonté est nécessaire et doit s'accompagner de répétition, mais avant tout, la prise de conscience est la première étape.

Alors, gardez bien vos lunettes du genre pour mieux comprendre les notions essentielles et les enjeux.





DR

PARLONS ÉGALITÉ
Femmes-Hommes

3.

Les notions essentielles sur l'égalité Femmes-Hommes

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Pour commencer, il est important de savoir que notre cerveau contient environ 100 milliards de neurones et qu'il possède une vitesse de traitement de 120 mètres / secondes. Cela veut dire, qu'il se fait une opinion en moins d'une seconde, pour traiter toutes les informations rapidement. Il a par conséquent besoin de faire des raccourcis mentaux pour prendre des décisions très rapidement, ce qui bien entendu, influence nos comportements.

Le cerveau catégorise, met dans des cases pour mieux comprendre le monde qui nous entoure. Il utilise en permanence les stéréotypes ou des opinions toutes faites. Ces clichés mènent aussi à des biais cognitifs souvent inexacts.



LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



STÉRÉOTYPE

C'est une représentation toute faite, un cliché ou une idée reçue largement simplifiée. Les stéréotypes sont intériorisés de façon inconsciente et véhiculés à notre insu. **Nous en avons toutes et tous, même par les personnes qui en sont victimes.** Nous sommes toutes et tous concernés et en prendre conscience est déjà le début du changement.

Selon une étude sur les stéréotypes de l'Université de Harvard, les humains ont appris à tout catégoriser en raison du bombardement quotidien et constant de l'information qu'ils reçoivent. Nous pouvons grâce à cela rapidement identifier les différences entre les groupes, comme : serpents = dangereux et vers = inoffensifs.

Ce fonctionnement s'applique aussi à notre vision des femmes et des hommes.

Il est essentiel d'être conscient que nous sommes toutes et tous à des degrés plus ou moins importants traversés par des stéréotypes et des biais cognitifs. C'est ce qui explique que notre vision du monde, c'est-à-dire notre grille de lecture du monde, n'est pas forcément la réalité des choses.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Les stéréotypes influencent nos perceptions, nos jugements et nos comportements à double titre. D'une part les stéréotypes que nous avons envers autrui, si vous êtes un homme : « les femmes n'ont pas le sens de l'orientation ». Ou si vous êtes une femme : « les hommes ne savent pas faire plusieurs choses à la fois ».

Et d'autre part les personnes visées par ces stéréotypes, les intègrent peu à peu tout au long de leur socialisation. Dans notre exemple, les femmes peuvent intégrer le fait qu'elles n'ont pas le sens de l'orientation et les hommes la difficulté d'être multitâches. **Car aucune étude scientifique ne prouve la véracité de ce stéréotype pourtant largement véhiculé.**

Ces stéréotypes dits de réputation ont un effet direct sur les potentiels ou les performances de la personne. Comme certaines études le montrent, lorsqu'une femme passe un test en mathématiques, son résultat peut être affecté par le stéréotype selon lequel les femmes auraient des capacités en mathématiques inférieures à celles des hommes.



POUR ALLER PLUS LOIN >

Pour mieux comprendre l'impact des stéréotypes sur les performances, vous pouvez retrouver la vidéo de la Professeure et Vice présidente de la faculté des Sciences Aix-Marseille, [Isabelle REGNER](#).

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



LA DIFFÉRENCE ENTRE ÉGALITÉ, ÉQUITÉ, MIXITÉ, PARITÉ

ÉGALITÉ

C'est le principe selon lequel la loi doit traiter chaque être humain de la même manière. On retrouve l'égalité proclamée dans la devise de la République française : **Liberté, Égalité, Fraternité**.

L'égalité est un droit fondamental de la personne.

L'égalité professionnelle est le fait pour les femmes et les hommes d'avoir les mêmes droits et avantages en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail.

ÉQUITÉ

La démarche d'équité vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l'égalité des chances ou des opportunités entre les femmes et les hommes. Et ce, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques qui pour des raisons historiques, sociales ou biologiques, peuvent s'exprimer

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

MIXITÉ

La mixité signifie la présence d'hommes et de femmes dans un groupe donné.

La mixité professionnelle suppose que la part de femmes ou d'hommes représente entre 40 % et 60 % au sein d'une branche, d'un métier ou d'une famille professionnelle.

PARITÉ

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité, cela implique la présence numérique égale d'hommes et femmes au sein d'une entreprise ou une instance de consultation ou de décision.

SEXE

Le sexe se réfère aux caractéristiques physiques d'un être humain comme dans chaque espèce qu'elle soit animale ou végétale. Il permet de distinguer les individus femelles et mâles.



SEXISME

Le sexisme est une attitude de discrimination qui est fondée sur le sexe. Il est lié aux stéréotypes de genre avec la croyance qu'un sexe est supérieur à l'autre.

Il va de la discrimination en tant que telle, mais aussi les insultes, les plaisanteries ou les allusions. C'est un comportement de discrimination qui vise les femmes en tant que femmes ou les hommes en tant qu'hommes. Notamment, le fait de tenir les femmes à l'écart de certains lieux de pouvoir ou de décision ou encore les injures sexistes. Ou encore les hommes à l'écart de certains métiers comme celui de sage-femme.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



DISCRIMINATION

Discriminer veut dire, faire une différenciation, séparer un groupe humain des autres en le traitant plus mal. En droit, c'est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives :

- Être fondé sur un des 25 critères définis par la loi, comme le sexe, l'âge, le handicap...
- Relever d'une situation visée par la loi comme l'accès à un emploi, à un service, à un logement, à un poste...



INTERSECTIONNALITÉ

Il s'agit d'une discrimination ou domination multiple, lorsqu'une personne subit simultanément plusieurs formes de dominations ou de discriminations dans une société. La personne peut être discriminée ou dominée du fait de son sexe, son origine, sa religion, sa classe sociale, son âge, son handicap... Cela traduit une interaction entre les stéréotypes que l'on attribue à plusieurs facettes de son identité.

Ce terme a été développé par l'universitaire américaine **Kimberlé WILLIAMS CRENSHAW** en 1989 pour évoquer l'intersection du sexisme et du racisme subis par les femmes afro-américaines.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



GENRE OU SEXE SOCIAL

Le genre est issu de l'anglais gender, il s'agit de l'ensemble des êtres ayant des caractères communs. Il renvoie aux catégories sociales (féminin et masculin) et non aux catégories sexuelles (hommes et femmes).

Les sciences sociales ont commencé à l'utiliser à partir des années soixante-dix car il permet de distinguer, ce qui dans la division entre les sexes relève du psychologique et du social et non du biologique. Ce concept sous-entend que le rapport entre femmes et hommes est construit par l'ensemble du processus de socialisation.

Pour reprendre **Simone DE BEAUVOIR** « on ne naît pas femme, on le devient, de même on ne naît pas homme, on le devient ». On le devient par l'ensemble du processus de socialisation, qu'il soit familial, scolaire ou professionnelle.

Le genre permet de mettre en évidence que les rapports entre femmes et hommes sont des rapports sociaux donc le fruit d'une construction sociale, ils ne sont pas « naturels ».

Ainsi, les différences systématiques entre femmes et hommes ne sont pas le produit d'un déterminisme biologique, mais bien d'une construction sociale.

L'IDENTITÉ DE GENRE

L'identité de genre est une façon de se sentir comme homme ou femme que cela coïncide avec son sexe biologique ou pas. C'est une expérience intérieure et personnelle que chaque personne a de son genre. **Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre ou d'être à un autre point dans le continuum des genres.**

La plupart d'entre nous ont appris que le sexe d'un bébé était déterminé par ses chromosomes sexuels : XX pour une fille et XY pour un garçon.

Or, depuis les années 2000, les scientifiques ont découvert avec l'étude de la complexité des mécanismes de différenciation sexuelle, qu'il existait une variabilité bien plus grande.

On ne naît pas femme, ni homme, on le devient. Le sexe biologique, bien plus complexe qu'une paire de chromosomes, ne fait pas tout.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

COMME CHEZ DE
NOMBREUX AUTRES
MAMMIFÈRES, CERTAINES
PERSONNES NAISSENT
INTERSEXUÉES.
EN FRANCE, ELLES
REPRÉSENTENT 1 % À 2 %
DES NAISSANCES, AUTANT
QUE LA PROPORTION DES
PERSONNES ROUSSES DANS
LE MONDE.

Ces millions de personnes ne correspondent ni à la forme femelle type (deux chromosomes X avec des ovaires et une anatomie favorisant la grossesse et l'allaitement... Ni à la forme mâle (un chromosome X et un Y avec un pénis, des testicules et des canaux internes chargés d'acheminer le sperme hors du corps.... Certains d'entre eux, ont 3 ou 4 chromosomes X, d'autres 2X et un Y ou 1 X et 2 Y. Chez d'autres, l'inversion peut être complète ; des femmes XY dont les testicules ne se sont pas développés, avec un vagin et un clitoris et des hommes XX avec des testicules et un pénis.

Il existe aussi toutes les nuances intermédiaires où cohabitent chez une même personne des caractères sexuels masculins et féminins, par exemple un bébé

XX présentant des organes génitaux d'apparence virile avec un clitoris hypertrophié ressemblant à un petit pénis ou un bébé XY né sans testicules et l'orifice urinaire non placé au bout du pénis...

Lorsque l'examen des organes du nouveau-né, à la maternité ne permet pas de les qualifier aisément de masculins ou féminins, le corps médical parle d'anomalies du développement sexuel.

C'est là, toute la controverse autour de l'intersexuation ou intersexualité. Ce terme biologique décrit selon l'ONU « Les personnes nées avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions typiques de « mâle » et « femelle » ». Encore aujourd'hui, ces nouveau-nés font très souvent l'objet de traitements et d'opérations chirurgicales très précoces pour les réassigner vers un sexe masculin ou féminin.

Il est essentiel de comprendre que le sexe biologique, qu'il soit ambigu ou pas, ne détermine pas l'identité de genre. Cette notion fait référence au genre dans lequel une personne a le sentiment profond de se reconnaître. Selon les spécialistes, ce sentiment se forme vers l'âge de 3 ans et ne s'inscrit pas forcément dans la binarité du masculin/féminin.

C'est important de connaître les différentes nuances, car nombreuses et nombreux sont celles et ceux qui étouffent dans des formes de masculinité ou de féminités imposées. Il existe non pas 2 sexes et 2 genres mais à ce jour, 52 genres/sexes au moins...

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Voici quelques définitions pour les plus connues :

Bigender : C'est une personne qui revendique deux identités de genres.

Cis/Cisgender : Il s'agit d'une personne vivant une identité de genre en cohérence avec le sexe qui lui a été assigné à sa naissance.

Genderfluid : C'est une personne qui a une identité de genre fluide ou plurielle.

Non-binaire ou gender queer : Une personne dont le genre ne s'inscrit pas dans le système binaire femme/homme. C'est-à-dire qui ne se ressent ni strictement homme, ni strictement femme, mais entre les deux.

Neither : Une personne qui ne s'identifie ni comme un homme ni comme une femme.

Trans : Une personne dont le sexe biologique est différent de l'identité sexuée. Le terme « trans » ou « transgenre » comprend à la fois la personne qui se fait opérer pour faire coïncider son identité sexuelle et son sexe biologique mais également la personne qui ne se fait pas opérer.



DR

Queer : Ce terme anglais signifie, « peu commun » ou « bizarre ». Il s'agit d'une personne qui ne se reconnaît dans aucune norme en matière d'orientation sexuelle ou de genre. L'important pour elle, est de ne pas être identifié par son sexe biologique, d'où son look non identifiable, comme masculin ou féminin. Ce terme englobe tous les genres et toutes les orientations sexuelles, il permet de reconnaître une différence sans avoir à la définir de manière rigide. La théorie queer dont la philosophe, **Judith BUTLER** est une figure de proue, prône que l'humanité est faite d'un arc-en-ciel et non réduite à un découpage binaire homme /femme.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



LGBTQI + : Il s'agit d'un sigle anglophone qui signifie : Lesbienne, Gay, Bi, Trans, Queer, Intersexe et plus.

Dans les années quatre-vingt le mot « gay » était utilisé pour nommer les personnes queer. Puis lors de la période du sida, les homosexuels n'ont pas été autorisés à donner leur sang. C'est alors que les lesbiennes américaines ont constitué des groupes de dons de sang pour soutenir les transfusions en faveur des homosexuels qui étaient à l'époque traités comme des pestiférés. Elles ont été également présentes dans les hôpitaux pour aider les personnes atteintes du sida. C'est pour leur rendre honneur que le « L » est placé en premier dans le sigle LGBTQI +.



POUR ALLER PLUS LOIN >

Concernant la compréhension des questions autour du genre, qui ne sont pas simples, vous pouvez retrouver la vidéo de la chargée de mission Égalité au CNRS Rhône Auvergne [Yona GOUETTA](#).

ORIENTATION SEXUELLE

Il s'agit de l'attraction sexuelle pour le sexe opposé, le même sexe ou les deux sexes et les genres qui vont avec. En général ces attractions sont connues comme l'homosexualité, l'hétérosexualité et la bisexualité.

L'orientation sexuelle existe dans un continuum variant de l'homosexualité exclusive (absolue) à l'hétérosexualité exclusive et inclut donc plusieurs formes de bisexualité.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



LE FÉMINISME

La définition la plus simple est qu'il s'agit d'un ensemble d'idées et de mouvements qui préconise l'égalité entre les femmes et les hommes.

LES 4 VAGUES DU FÉMINISME DANS L'HISTOIRE

Histoire synthétique du féminisme extraite du magazine « **La Grizette** » qui est un magazine féminin régional cofondé par **Johanne VINAY**.



Première vague : Les Suffragettes

Les femmes exigent les mêmes droits civiques que les hommes, basés sur le principe de suffrage universel. En Angleterre, elles obtiennent le droit de vote en 1918.

C'est à ce moment-là que les problématiques féministes entrent dans le débat public. **Madeleine PELLETIER** est l'une des figures principales du mouvement en France. Elle défend le principe que les femmes ne soient plus considérées

dans la société uniquement comme des mères et se bat également pour le droit à l'avortement et un accès à la contraception.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Deuxième vague : Années 1970 « Le privé est politique »

Cette vague est marquée entre autres par les actions du MLF (Mouvement de Libération des Femmes), les publications de **Simone de BEAUVOIR** ou encore le Manifeste des 343. Pour rappel, il s'agit d'une pétition parue le 5 avril 1971 dans « le Nouvel Observateur » appelant à la légalisation de l'avortement en France. De nouveaux enjeux apparaissent comme la lutte des classes, la lutte contre l'oppression des dominées et la lutte contre le patriarcat.



CLAUDINE MONTEIL



POUR ALLER PLUS LOIN >

Vous pouvez retrouver la vidéo de l'écrivaine, historienne et diplomate **Claudine MONTEIL** qui a participé activement à cette deuxième vague.

Troisième vague : Années 1980 « Le genre questionné »

Cette vague se distingue par la prise de conscience que le genre est souvent déterminant dans les rapports de pouvoir, à la fois dans les sphères du privé et du public. On observe une volonté de déconstruire la notion de « genre ». Les discussions abordent les limites de l'hétérosexualité, la façon d'être une femme et les luttes de la communauté LGBT se développent.

Quatrième vague : Années 2010 « Le féminisme résonne sur les réseaux sociaux »

Cette vague dans laquelle nous sommes actuellement, émerge grâce à l'utilisation massive des réseaux sociaux. Elle ouvre la voie à la libération de la parole des femmes, notamment celles victimes de violences sexuelles (**#BalanceTonPorc**, **#MeToo**, **#MeTooInceste**) ...



POUR ALLER PLUS LOIN >

Vous pouvez retrouver la vidéo de la haute fonctionnaire chargée de l'égalité Femmes-Hommes au ministère de la justice, **Isabelle ROME** sur l'histoire du féminisme.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



MISOGYNIE

Ce terme désignant un sentiment de mépris ou d'hostilité à l'égard des femmes. Dans certains cas, elle peut se manifester par des comportements violents de nature verbale, physique ou sexuelle, pouvant dans des cas extrêmes aller jusqu'au meurtre.

MACHISME

Ce terme vient de l'espagnol macho, qui signifie « mâle ». C'est une idéologie fondée sur l'idée que l'homme domine la femme et qui prône la suprématie du mâle.

Le machisme est une attitude considérant que les hommes sont supérieurs aux femmes.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



VIRILITÉ

Il s'agit de l'ensemble des attributs, des caractères physiques de l'homme adulte. En particulier à propos de ce qui constitue le sexe masculin, ce qui se rapporte aux attributs sexuels et à sa symbolique. Ensemble des qualités culturellement attribuées à l'homme adulte (fermeté, courage, force, vigueur, etc.).

L'injonction sociale de la virilité représente un coût important pour les hommes. À titre d'exemple en France 96 % de la population carcérale est masculine. Pour l'interrégion Sud-Est concernant la fin août 2021, 193 femmes sont incarcérées pour 7 355 hommes...

PHALLOCRATIE

Il s'agit de la domination politique, sociale, culturelle, symbolique exercée par les hommes sur les femmes. Cette domination se concrétise par des institutions et des modes d'organisation qui confortent le pouvoir des hommes sur les femmes.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

PATRIARCAT

Il s'agit d'un mode d'organisation sociale où le père, le chef de famille et par extension les hommes, sont dépositaires de l'autorité sur les femmes et les enfants.

LA CHARGE MENTALE

La charge mentale ménagère ou domestique est un principe de sociologie qui définit la charge cognitive que portent les femmes dans la gestion quotidienne du foyer.

Ce principe est introduit par la sociologue **Monique HAICHAULT** en 1984, il décrit comment, chez une femme en couple qui travaille, son esprit demeure préoccupé par les tâches ménagères et la gestion du foyer.

Cette charge cognitive est importante, elle fait partie de la fameuse « double journée » que mène les mères de familles. Elle met aussi en avant que, la double charge « travail + foyer » ne se limite pas à une simple addition des contraintes. La mère de famille, transporte avec elle, à son travail une partie des tâches à gérer pour le foyer.

Très souvent l'anticipation des menus des repas, les courses, les différents rendez-vous médicaux, les activités sportives ou culturelles des enfants, les cadeaux de Noël ou d'anniversaire occupent majoritairement l'esprit des femmes. Ce qui engendre une fatigue psychique importante qui les pénalise.



LA VALENCE DIFFÉRENTIELLE

Françoise HÉRITIER était anthropologue, elle a défini une notion universelle, un invariant que l'on retrouve dans la plupart des cultures.

Pour elle, l'origine de cette inégalité réside dans « un modèle archaïque dominant » qui est le cadre de référence des relations entre les femmes et les hommes. Lorsque les premiers hommes ont découvert que les femmes reproduisent des filles, qui ont le même corps qu'elles mais aussi qu'elles produisent des corps différents, les garçons, cette révélation a fortement perturbé nos ancêtres.

Les règles de mainmise s'instaurent pour soumettre les femmes et ainsi être sûrs d'être les pères des fils qu'elles enfantent. Si les femmes étaient libres d'agir et de circuler à leur guise, il aurait été difficile d'attribuer à quiconque la paternité.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Ainsi les homo sapiens ont entrepris d'assujettir les femmes en les dévalorisant, en imposant un mode de fonctionnement social où elles occuperaient une place subalterne et où elles rempliraient les tâches les plus ingrates.

Au-delà de l'explication de ce paradigme de domination, la principale question est le changement de cette vision du monde. **Françoise HERITIER** considère qu'une évolution est en cours et que pour aller plus loin, elle nécessite la coopération des deux sexes.

« Nous ne vivons pas la guerre des sexes, mais le fait que les deux sexes sont victimes d'un système de représentation vieux de bien des millénaires. Il est donc important que les deux sexes travaillent ensemble à changer ce système. L'oppression et la dévalorisation du féminin ne sont pas nécessairement un gain pour le masculin ».



POUR ALLER PLUS LOIN >

Vous pouvez retrouver la vidéo du journaliste **Pierre-Yves Ginet**, sur l'universalité de la lutte des femmes pour l'égalité des droits.

Quelques syndromes dont souffrent les femmes du fait de leur éducation et des injonctions sociétales

- **Syndrome de l'imposteur** : Les personnes se perçoivent comme des « dupeurs » qui abusent leurs collègues, leurs amis, leurs supérieurs et s'attendent à être démasquées d'un jour à l'autre car elles estiment ne pas être à la hauteur. Ce syndrome touche généralement les femmes même si une partie des hommes en souffrent également.
- **Le plafond de verre et plancher de plomb** : Cette notion est apparue aux Etats – Unis dans les années soixante-dix. Cela désigne dans une structure hiérarchique que les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes qui restent collées au plancher.
- **Syndrome de la reine des abeilles** : Cela décrit le comportement de certaines femmes qui sont dans une position d'autorité et qui traitent leurs subordonnées plus durement, parce qu'elles sont des femmes. Ou encore les femmes qui sont en opposition aux mouvements de libération des femmes.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

HARCÈLEMENT

Il se définit comme une violence répétée, un mode de persécution qui peut être physique ou/et psychologique ou/et verbale. Son but est d'affaiblir psychiquement et humilier la personne qui en est victime. Il existe différentes formes de harcèlement : scolaire, sexuel, parental, au travail, cyber harcèlement ou psychologique.

LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

L'ONU en 1993 précise : « **la violence faite aux femmes désigne tout acte de violence fondé sur l'appartenance au sexe féminin, causant ou susceptible de causer aux femmes des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, et comprenant la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée** ».

Il est important de préciser que les violences touchent les femmes de tous âges, de toutes catégories socioprofessionnelles et de toutes cultures.

Les violences faites aux femmes peuvent être exercées dans tous les domaines de la vie : travail, couple, famille, école, rue, milieu médical et hospitalier, transports...

Elles prennent la forme de violences physiques, psychologiques, économiques, administratives, verbales ou cyber-violences et peuvent être exercées ponctuellement

ou sur des périodes très longues : - Violences au sein du couple ou de la famille - Violences au travail - Viol et autres violences sexuelles - Prostitution et traite à des fins d'exploitation sexuelle - Mariage forcé - Mutilations sexuelles féminines - Esclavage moderne, traite autre qu'exploitation sexuelle.

Il existe des caractéristiques communes à ces différentes violences : l'isolement, la dévalorisation de la victime, l'inversion de la responsabilité (l'agresseur persuade la victime qu'elle est la cause de son comportement violent), les menaces et la peur de la victime qui assurent l'impunité de son agresseur.

LES VIOLENCES TOUCHENT
LES FEMMES DE TOUS AGES,
DE TOUTES CATÉGORIES
SOCIOPROFESSIONNELLES ET
DE TOUTES CULTURES

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Selon la définition qu'en donne **Michaël. P JOHNSON** en 2008, les violences faites aux femmes peuvent être classifiées selon la typologie suivante :

- Les violences situationnelles qui apparaissent dans un contexte relationnel dégradé (25 %)
- Les violences comme résistance de l'un des partenaires à la tentative de la part de l'autre de le contrôler.
- Les situations de contrôle coercitif (emprise) 50 à 75 % des cas. Ce type de situation implique une relation verticale, inégalitaire et rigide. La violence devient un moyen d'établir une domination sur l'autre. Il s'agit d'un processus lent, progressif et insidieux ou l'auteur alterne des actes d'affection et des actes répétés de dénigrement, d'intimidation, d'insultes, de menaces, d'isolement.

Rappel : Toutes les violences faites aux femmes sont punies par la loi.

Rappelons que la violence se distingue du conflit : dans le conflit, la relation reste égalitaire ; même si les relations entre les partenaires peuvent être très tendues. Il y a une forme de réciprocité, la possibilité de débat, de négociation, de compromis... la relation est égalitaire même s'il y a désaccord.

RAPPEL DE LA DÉFINITION DU VIOL

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. **Article 222-23 du Code Pénal.**

QUELQUES CHIFFRES

- Tous les **3 jours** une femme décède sous les coups de son conjoint.
- Tous les **2 jours** un mariage forcé pour une jeune fille a lieu dans notre pays.
- Tous les **14 jours**, un homme meurt sous les coups de son conjoint/conjointe, soit 24 hommes en 2020.
- Le harcèlement sexuel au travail touche **30 %** des Françaises. Et **9 %** d'entre elles ont eu un rapport sexuel forcé dans le cadre de leur travail, presque une femme sur 10 !
- Viol : **86 %** des victimes de viol sont des femmes, **9 personnes sur 10 connaissent leur agresseur** et dans 45 % des cas il s'agit d'un conjoint ou d'un ex-conjoint.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

QUELQUES CLEFS DE COMPRÉHENSION DES PHÉNOMÈNES PSYCHIQUES QUE VIVENT LES VICTIMES

Lorsqu'une personne subie une violence qui est traumatisante pour elle, le cerveau afin de la protéger, sinon la douleur serait trop insupportable, peut mettre en place deux mécanismes lors de l'agression : La dissociation et la sidération.

La sidération : « C'est un processus psychique, moteur de paralysie face à un danger extrême. Théoriquement, face à un danger, le corps est en état d'alerte et le cerveau met en place une stratégie pour

comprendre ce danger, l'analyser, il libère des hormones du stress telles que l'adrénaline et le cortisol pour nous permettre de prendre la fuite ou de nous défendre. Mais il y a des situations tellement terrorisantes, tellement imprévues, inhumaines ou d'une cruauté si impensable, qu'elles entraînent une surcharge de stress et peuvent menacer la vie d'une personne, notamment en provoquant un arrêt cardiaque. Dans ce cas-là, le cerveau bloque tous les processus psychiques, ce qui empêche la victime de penser l'événement sur le moment. Elle ne va pas pouvoir identifier ce qui est en train de se passer, ni mettre en place une réaction appropriée

à cette situation absolument hors-norme. C'est un processus universel » explique **Muriel SALMONA**, psychiatre et psycho traumatologue.

La dissociation : C'est la conséquence de la sidération. «Le cerveau disjoncte, pour éviter la mort ou une atteinte neurologique extrême à la victime. Une alarme va hurler de plus en plus fort en soi et c'est cela qui provoque la dissociation traumatique, cette impression pour la victime d'être spectatrice de l'événement, comme déconnectée de son corps ou déjà morte pour reprendre les mots souvent utilisés par ces personnes». Notre spécialiste insiste sur le fait que la sidération profite à l'agresseur.

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

« Ces processus lui permettent d'agir comme il l'entend puisqu'il sait que la victime ne pourra pas se défendre. Il va donc travailler cette stratégie. **Pour donner un exemple concret, lors de l'occupation, quand les nazis venaient arrêter des juifs, ils entraient dans les appartements en hurlant, en faisant beaucoup de bruit, pour sidérer les personnes et qu'elles ne peuvent pas fuir. La sidération est une arme puissante** ».

Le souvenir du traumatisme peut être enfoui et resurgir à n'importe quel moment, la personne souffre alors de stress post-traumatique. Et cela explique pourquoi certains traumatismes subis ne remontent à la mémoire que parfois des dizaines d'années après...



« La lutte contre les violences conjugales est une priorité du Ministère de la Justice. Les pratiques juridictionnelles ont évolué au cours de ces deux dernières années, pour répondre plus vite aux situations de violence, pour mieux protéger les victimes et pour mieux prévenir la récurrence des auteurs.

Quelques chiffres pour en attester :

Le nombre de féminicides a baissé de 28,8% depuis 2017. Au 3 janvier 2022, 3 320 Téléphones Grave Danger ont été déployés sur l'ensemble du territoire. Concernant les ordonnances de protection, on constate + 237,51% de demandes d'OP acceptées en 3 ans, soit 1 403 en 2017 et 3 330 en 2020. Enfin, le Bracelet Anti-Rapprochement (BAR) montre son développement sur l'ensemble du territoire avec, au 3 janvier 2022, 714 prononcées dont 463 en cours. »

Isabelle ROME, Haute Fonctionnaire chargée de l'EFH auprès du Garde des Sceaux

L'EMPRISE

Pourquoi une personne sous emprise ne réagit plus aux coups ?

Parce que avant les coups, la victime a vécu une période d'alternance de marques d'affection et de violence psychologique. Cela a créé un brouillage chez elle car une chose agréable va suivre des choses déplaisantes. Ces messages contradictoires vont créer un effet paralysant sur le cerveau et la personne ne sait plus comment réagir. Cette vulnérabilité répétée va la conduire à se soumettre, l'emprise qu'elle vit est comparable à un lavage de cerveau...

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

LA PLACE DES FEMMES DANS L'ESPACE PUBLIC

Les villes sont le reflet d'une société par conséquent elles sont généralement imaginées et construites par des hommes, selon leurs visions, pratiques et expériences. **Édith MARRUEJOULS**, docteure géographe du genre indique que l'espace public est le lieu d'inégalités sur les questions d'insouciance et d'égalité pour son usage.

En effet, pour 80 % des femmes il existe des contraintes d'articulations des espaces (accompagner les enfants à l'école, à leurs activités, faire les courses...).

Elles sont présentes dans l'espace public et elles y sont très mobiles : aller chercher, pousser, prendre les transports en commun...

Les hommes sont dans l'espace public de manière plus détendue et immobile comme prendre le temps de s'asseoir sur les bancs, les terrasses de cafés, être immobile dans la rue, se regrouper...

A contrario lorsque les femmes s'immobilisent dans la rue, les phénomènes de harcèlement s'intensifient car elles sont moins légitimes dans cet espace social et la nuit cela devient même dangereux pour elles.

Ces enjeux d'amélioration de la sécurité dans l'espace public, favorisent la circulation des femmes et leur participation aux activités économiques, c'est dans ce sens que des réflexions et des conceptions différentes de l'urbanité se multiplient au sein de certaines villes...

L'IMPORTANCE DU LANGAGE

La langue est le reflet de l'évolution de la société, de ses traditions et de son organisation. Dès le CP, tous les élèves incorporent la règle de grammaire "Le masculin l'emporte sur le féminin ». Derrière cette règle tacite se cache un mécanisme qui induit le sexisme dès l'enfance et la prédominance naturelle du masculin.

Dans d'autres langues, un troisième genre existe, il désigne un groupe contenant autant de filles que de garçons, sans faire de différence, notamment l'islandais. Ou encore comme l'allemand où les adjectifs attribués sont invariables et où il existe un genre neutre.

En français, afin de favoriser l'égalité entre tous les individus et permettre une plus grande adhésion au message que nous envoyons, il existe des solutions langagières simples et accessibles.

LE MASCULIN L'EMPORTE
SUR LE FÉMININ

LES NOTIONS ESSENTIELLES SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Voici quelques exemples :

- Utiliser des mots englobants ou épïcènes (qui désignent le féminin et le masculin). Par exemple : Les « êtres humains » vs « les hommes » ou « à la satisfaction générale » vs « de tous » ou « chaque » vs toute, tout ou tous.
- Trouver des formulations plus ouvertes. Par exemple : commencez les mails par « bonjour à toutes et tous »
- Féminiser les professions. Par exemple : les éducatrices et les éducateurs, les surveillantes et les surveillants, les magistrates et les magistrats, les agentes et les agents...



POUR ALLER PLUS LOIN >

vous pouvez retrouver la vidéo de la formatrice et essayeuse en langage ouvert **Vinciane MOURONVALLE-CHAREILLE**.



DR

LES NOUVELLES MASCULINITÉS OU LE CONCEPT DE « NEW MASCULINITIES »

La masculinité est définie dans le dictionnaire comme « un ensemble d'attributs, de comportements et de rôles associés aux garçons et aux hommes ». Pendant très longtemps les modèles de masculinités ont été univoques, ils ont permis une construction de l'identité de genre largement partagée et très en lien avec la virilité.

Les nouvelles masculinités apparaissent comme une sorte d'alternative à la masculinité dite hégémonique qui fait référence aux comportements masculins dominants, comme « les hommes ne pleurent pas », « ils sont toujours

courageux », « rien de féminin », « incontestablement hétérosexuel » ou à l'égard des femmes « ne portez pas de tels vêtements », « ne sortez pas seules », « ne parlez pas de cette façon... »

Il s'agit de déconstruire ce modèle en sensibilisant aux conditions historiques et structurelles qui ont généré les inégalités entre les sexes et la violence. De sortir de la pression de devoir toujours performer socialement, financièrement ou sexuellement.



POUR ALLER PLUS LOIN >

Vous pouvez retrouver la vidéo sur ce thème, du cinéaste, auteur et conférencier **Patric JEAN**.



Où en est l'égalité *Femmes-Hommes en 2021 ?*

Maintenant que vous possédez les notions essentielles et les enjeux majeurs de l'Égalité Femmes-Hommes, faisons un focus sur l'Égalité Femmes-Hommes en France actuellement, ensuite au ministère de la Justice.

OÙ EN EST L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES EN 2021 ?



L'Égalité Femmes-Hommes est une des grandes causes du quinquennat du président de la république, annoncée le 25 novembre 2017 à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

LE CADRE LÉGAL RÉCENT

LES LOIS DE 2018

- **La loi du 3 août** renforce l'action contre les violences sexistes et sexuelles et lutte contre le harcèlement de rue. Avec l'étendue du délai de prescription des crimes sexuels commis sur des mineurs à 30 ans à partir de la majorité de la victime • le renforcement des dispositions du Code pénal pour réprimer les infractions sexuelles sur les mineurs • la création d'une infraction d'outrage sexiste pour réprimer le harcèlement dit « de rue » et l'élargissement de la définition du harcèlement en ligne.
- **Le 27 novembre**, ouverture d'une plateforme de signalement en ligne accessible 24h/24h pour les victimes de violences, harcèlement et discriminations.
- **Le 5 septembre** la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel :
 - L'obligation de transparence sur les écarts de rémunération pour les entreprises
 - L'obligation de consacrer une enveloppe de rattrapage salarial en faveur des femmes en cas d'écarts
 - La sanction en cas de différences si persistance après 3 ans de ces faits.

OÙ EN EST L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES EN 2021 ?

LES LOIS DE 2019

- **La loi de transformation publique du 6 août 2019** renforce l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en transposant les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018. En vertu de cet accord, de nouvelles obligations pèsent sur les employeurs des trois fonctions publiques : la mise en place d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- **Le Grenelle des violences conjugales, porté par Marlène SCHIAPPA, secrétaire d'État à l'Égalité femmes-hommes, qui s'est tenu du 3 septembre au 25 novembre 2019.** Il a permis la loi visant à agir contre les violences au sein de la famille et la reconnaissance du phénomène d'emprise au sein du couple et l'introduction de ce terme dans la loi. Il a également permis de mettre en place 46 mesures, toutes engagées en septembre 2021.
- **Plan national d'action visant à éradiquer les mutilations sexuelles féminines.**

LES LOIS DE 2020

- **La loi du 30 juillet 2020** visant à protéger les victimes de violences conjugales - La prise en compte de l'incidence des violences conjugales sur les enfants et de leurs conséquences en matière d'exercice de l'autorité parentale.
- **Décrets** : En août, extension de la gratuité de la contraception aux filles de moins de 15 ans. En septembre, c'est la mise en place d'un dispositif électronique mobile anti-rapprochement destiné à assurer le contrôle à distance des conjoints ou ex-conjoints violents.
- **Mars 2020** : Début de la crise sanitaire liée au Covid-19 qui a eu un effet révélateur sur les violences conjugales, en forte hausse durant les confinements : mise en place de différents dispositifs de lutte contre les violences faites aux femmes.

OÙ EN EST L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES EN 2021 ?

Elisabeth MORENO, **Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances**, a été nommé à ce poste le 31 juillet 2020.

Les missions de ce ministère sont d'élaborer et de mettre en œuvre la politique du gouvernement à propos de l'égalité femmes-hommes, de la parité, de la lutte contre les violences faites aux femmes ainsi que contre la discrimination et la haine envers les personnes LGBTQ+.

- **Le «Plan national d'actions pour l'égalité des droits**, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 est doté de 42 actions concrètes. Il repose sur quatre axes :
 - La reconnaissance des droits des personnes LGBT+
 - Le renforcement de leur accès aux droits
 - La lutte contre la haine anti-LGBT+
 - L'amélioration de la vie quotidienne des personnes LGBT+

Il concerne tous les domaines de la vie quotidienne : la sphère familiale, l'école, l'université, le travail, le sport, la santé. Enfin, il porte une attention particulière aux personnes les plus invisibilisées : lesbiennes, bi, trans, intersexes ainsi que les personnes vivant avec le VIH et les seniors LGBT+.

LES LOIS DE 2021

- **Depuis le 1 juillet 2021**, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant passe de 11 jours consécutifs à 25 jours fractionnables pour la naissance simple d'un enfant et 18 à 32 jours en cas de naissances multiples. Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance.
- **La loi RIXAIN, promulguée le 24 décembre 2021**, a pour objectif d'accélérer la participation des femmes à la vie économique et professionnelle - Instauration du quota de 40% de femmes dans les postes de direction d'ici 2030 - un nouvel index de l'égalité dans l'enseignement supérieur - Des mesures pour le quotidien des femmes - L'entrepreneuriat des femmes favorisé.
- **La loi promulguée le 31 janvier 2022** interdit les pratiques visant à modifier l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne.

OÙ EN EST L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES EN 2021 ?

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

AU MINISTÈRE

- **Le 1er juin 2018** nomination d'**Isabelle ROME**, la première Haute Fonctionnaire chargée de l'EFH auprès du Garde des Sceaux.

Avec une feuille de route sur 4 axes :

- Favoriser l'accès des femmes à des postes élevés
 - Œuvrer pour un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle
 - Lutter contre les stéréotypes
 - Réfléchir aux moyens de réintroduire de la mixité dans les métiers de la justice.
- **Le 20 janvier 2020** un protocole d'accord en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, piloté par le Secrétariat Général est signé en présence du Garde des Sceaux et de la majorité des organisations syndicales. Cet accord comprend 6 axes et 60 actions concernant - La consolidation du rôle des acteurs du dialogue social - La gouvernance des politiques d'égalité du ministère L'égalité effective dans les rémunérations et les parcours professionnels - L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle - La prévention des violences faites aux personnels dans l'exercice de leur fonction - La lutte contre le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes.
 - Plusieurs outils ont été mis en place notamment le texte d'engagement de la parole non sexiste - La charte de l'équilibre des temps de vie ou encore le baromètre de l'Égalité Femmes-Hommes publié en mars 2021...

OÙ EN EST L'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES EN 2021 ?

• **Le 20 janvier 2022**, deux ans, après la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la justice, l'engouement de tous et toutes pour la promotion des valeurs d'égalité n'est plus à démontrer.

La politique engagée est une politique globale qui concerne tous les services du ministère : services centraux, juridictions et services déconcentrés.

La mobilisation du terrain est réelle, elle permet d'inscrire cette politique au plus près des agentes et agents et de prendre en compte véritablement toutes les spécificités des métiers du ministère.

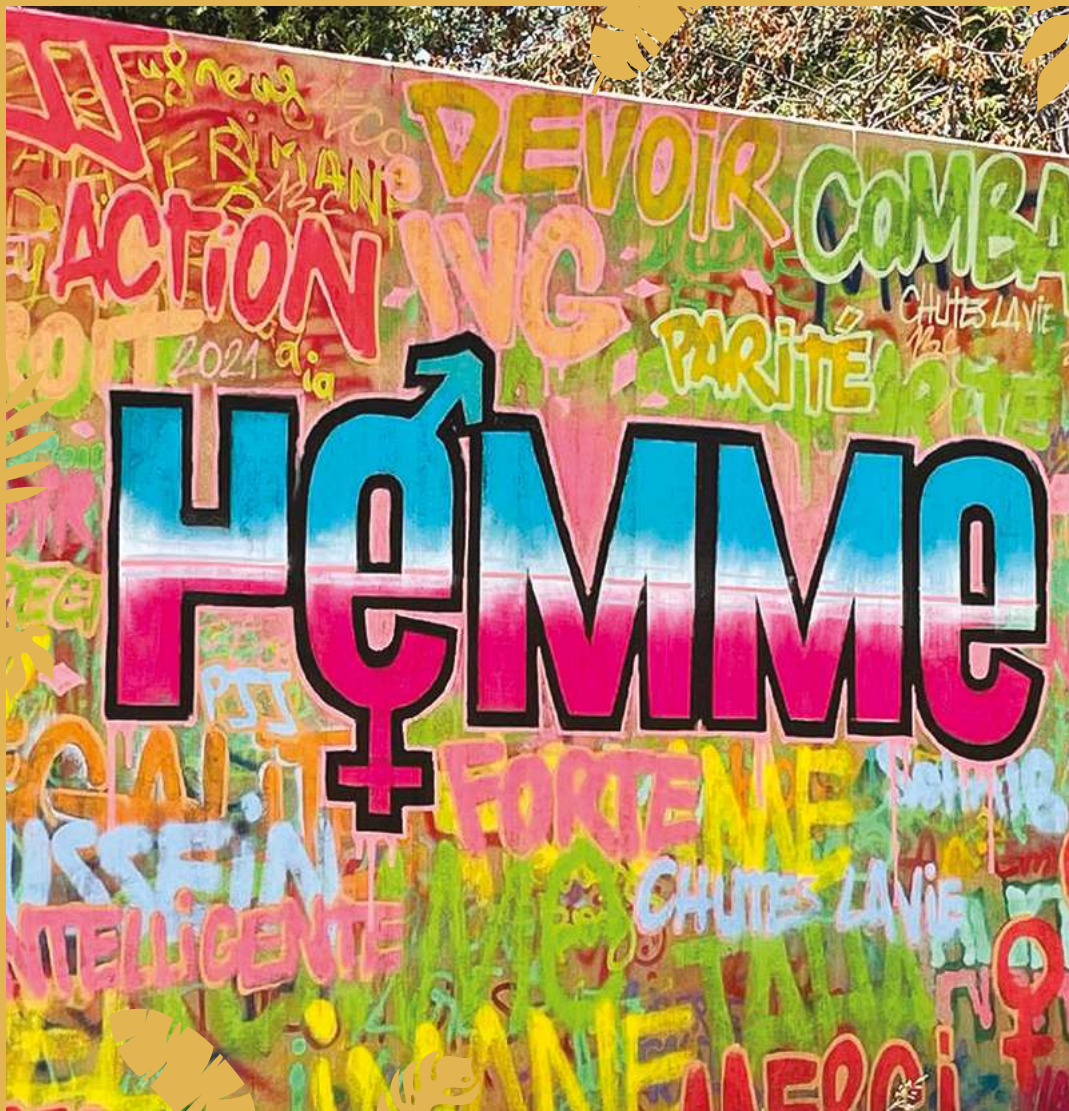
Les référentes et référents égalité/diversité se sont mobilisés pour faire vivre cet accord dans leurs services et juridictions. De nombreuses réunions se sont tenues pour coordonner et harmoniser les pratiques. Elles ont également permis de faire remonter, au niveau de la centrale, les problématiques liées à la mise en application des mesures. Les organisations syndicales signataires suivent assidûment l'état d'avancement de la mise en œuvre des mesures via les comités de suivi. Toutes les actions sont concertées lors de cette instance.

• **Au 31 décembre 2021**, le bilan était positif avec 80% des actions réalisées. Les travaux ne sont, toutefois, pas complètement achevés, leur finalisation se fera au cours de l'année 2022.

• **Le 8 mars 2022** un engagement a été reconnu par l'association française de normalisation (AFNOR) qui vient d'attribuer au Ministère de la justice le double label Egalité professionnelle-Diversité.

La liste des référents et référentes Egalité Femmes-Hommes des administrations centrales du ministère de la justice :

- **Secrétariat Général (SG) : Aurélia MERRIEN et Emilie PAUZAT**
- **Direction de la protection judiciaire (DPJJ) : Christelle EVELINGER et Yvette HAURAY-DREVOT**
- **Direction des services judiciaires (DSJ) : Catherine BOUDON et Christophe VALENTE**
- **Direction de l'administration pénitentiaire (DAP) : Marc ETIENVRE et Corinne HARLICOT**
- **Inspection générale de la justice (IGJ) : Philippe GALIER**
- **Direction des affaires criminelles et des grâces (DACG) : Paul DE-BRETAGNE**
- **Direction des affaires civiles et du sceau (DACS) : Johana SCHAPIRO**



La fresque des Marseillaises réalisée par les jeunes

PARLONS ÉGALITÉ
Femmes-Hommes

5.

*Et vous,
quelle égalitarienne ou
égalitarien Femmes-Hommes
êtes-vous ?*

LE QUIZZ

- 1 Depuis quand les femmes ont-elles le droit de travailler sans l'autorisation de leur mari ?
 1906 1939 1965
- 2 Donner les mêmes chances et droits professionnels aux femmes et aux hommes, ça s'appelle ?
 L'égalité La mixité La parité
- 3 Les garçons réussissent mieux que les filles en mathématiques !
 Vrai Faux
- 4 Quels sont les enjeux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?
 Un impératif démocratique et de justice sociale
 De meilleures conditions de travail pour tous
 Une meilleure performance économique
- 5 Depuis quand le masculin l'emporte-t-il sur le féminin dans la grammaire française ?
 Depuis le XVIII^e siècle Depuis toujours
- 6 Quelle part les femmes représentent-elles dans la haute fonction publique ?
 15 % 25 % 38 %
- 7 Il existe 86 familles de métiers. Dans combien d'entre elles se concentre la moitié des femmes ?
 12 27 51
- 8 Connaissez-vous le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les Hommes ?
 Oui Non
- 9 Quel est le nombre de femmes victimes de viol et /ou tentative de viol par jour ?
 50 150 250
- 10 Quelle est la part des femmes régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes au travail ?
 40 % 60 % 80 %



LE QUIZZ

- 11** Combien de femmes sont agressées sexuellement au cours de leur vie ?
 1 sur 7 1 sur 10 1 sur 20
- 12** Le taux d'emploi des femmes rejoint progressivement celui des hommes ?
 Vrai Faux
- 13** Les hommes sont plus concernés que les femmes par les troubles musculos – squelettiques (TMS) ?
 Vrai Faux
- 14** Quel est le point commun de toutes ces inventions : l'essuie-glace, le silencieux de moteur, la scie circulaire, le gilet pare-balles, le télescope submersible et le langage de programmation informatique.
 Ce sont des inventions Américaines
 Des femmes ont créés ces inventions
- 15** Parmi ces pays, lequel n'a jamais connu de femme présidente de la république?
 France Brésil Corée du Sud Bangladesh
- 16** Quand a eu lieu le premier match de football féminin en France ?
 1917 1975 2001
- 17** À votre avis quel est le pourcentage des femmes victimes de harcèlement de rue en 2018 ?
 35 % 55 % 86 %
- 18** Quelle l'insulte la plus fréquente lors des harcèlements de rue ?
 Salope Pute
- 19** Sur les réseaux sociaux, quelle est la part de femmes victimes d'agression en ligne ?
 30 % 48 % 73 %
- 20** « Je ne connais personne qui a été victime de viol ou d'inceste ! »
 Vrai Faux



Les réponses

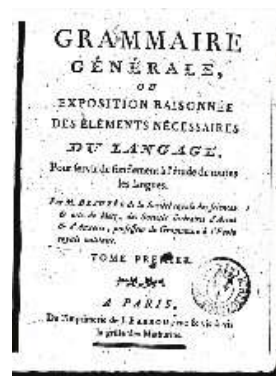
Depuis le 13 juillet 1965 la loi permet aux femmes d'exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

L'égalité professionnelle désigne l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. Notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération.

Faux : Les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons, en moyenne et ce toutes filières confondues. Au bac S, leur taux de réussite est de 94 % contre 91 % pour les garçons. Pourtant, elles ne sont que 24,9 % dans les filières scientifiques post-bac et 28 % en écoles d'ingénieurs. La force des stéréotypes reste encore puissante...

Les trois : Un impératif démocratique et de justice sociale, de meilleures conditions de travail pour tous et toutes et une meilleure performance économique. De nombreuses études internationales démontrent le lien entre l'égalité professionnelle et la compétitivité. En effet, l'égalité et la mixité professionnelle permettent notamment d'élargir le vivier potentiel de recrutement, de favoriser la motivation en reconnaissant les compétences et en offrant des parcours diversifiés. Mais également de mieux faire face aux imprévus et aux changements d'activités, de développer l'engagement des salariés en facilitant l'articulation des temps de vie et d'améliorer l'image de l'entreprise... Pas mal, non ?

Depuis le 18^e siècle, la règle précisant que le masculin l'emporte sur le féminin s'est imposée pour des raisons qui ne tiennent pas à la linguistique mais à la prétendue supériorité masculine. «Le genre masculin est réputé plus noble que le féminin à cause de la supériorité du mâle sur la femelle», affirme ainsi, en 1767, le grammairien **Nicolas BEAUZEE**.



Elles sont **38 %** alors que les femmes représentent 62 % des effectifs en 2013. En application de l'article 56 de la loi du 12 mars 2012 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, les employeurs publics doivent respecter une proportion minimale de personnes de chaque sexe lors des primo nominations dans ces emplois : 20 % en 2013, 30 % en 2015 et 40 % en 2017.

La moitié des femmes se concentre dans seulement **12 familles de métiers** comme l'entretien, le médico-social, l'enseignement... Alors que la moitié des hommes se répartit dans 20 secteurs. Cette répartition sexuée des métiers est notamment le résultat d'une représentation des rôles et des activités assignées aux personnes suivant leur appartenance à un sexe. Par exemple, les femmes sont encore entre 98 à 99 % des métiers d'aide à domicile, aides ménagères, secrétaire, assistantes maternelles.

L'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes (OPFH) est créé à l'initiative de **Roselyne BACHELOT** en 1995, à la suite d'échanges qu'elle a eue avec **Gisèle HALIMI**. Par la suite **Najat VALLAUD-BELKACEM** donne mission à **Danielle BOUSQUET** en 2012 pour préfigurer le nouvel Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. C'est ainsi que né en 2013 le **Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes**. Il reprend également les missions des commissions nationales contre les violences envers les femmes et celle sur l'image des femmes dans les médias. Il est installé officiellement à l'hôtel Matignon. En 2016, son deuxième mandat est installé au Palais de l'Élysée par le président de la République **François HOLLANDE** et la ministre des Droits des femmes **Laurence ROSSIGNOL**. En 2017 une nouvelle mission lui est confiée quant à la production d'un rapport annuel sur l'état du sexisme. Le haut conseil contribue à l'évaluation des politiques publiques qui concernent l'égalité entre les femmes et les hommes en assurant l'évaluation des études d'impact des lois, en recueillant et diffusant les analyses liées à l'égalité et en formulant des recommandations, des avis au Premier ministre.



LE QUIZZ

- 9** En France, chaque heure un peu plus de **10 femmes** sont victimes de viols ou tentatives de viol.
- 10** En France **80 %** des femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes au travail.
- 11** D'après une enquête de l'Institut national d'études démographiques (INED) en 2016 **une femme sur 7 est agressée sexuellement au cours de sa vie et une femme sur 26 est violée.**
- 12** **Vrai**, en 2016 le taux d'emploi des hommes est de 51 % et celui des femmes est de 48 %.
À titre comparatif en 1980 les hommes étaient à 80 % et les femmes à 52 %.
- 13** **Faux**, les femmes souffrent plus que les hommes de TMS car elles sont plus exposées, à des gestes répétitifs avec des cadences élevées, à un travail statique debout, à un travail avec des contraintes visuelles (écran). Cela concerne plus particulièrement les secteurs de la grande distribution, l'industrie agroalimentaire et les services à la personne.



POUR ALLER PLUS LOIN >

Vous pouvez retrouver la vidéo de la doctorante en sociologie, **Hana FOUGHALI** sur l'Égalité Femmes-Hommes et les risques psycho-sociaux

- 14** **Des femmes ont créé ces inventions mais comme souvent, elles sont méconnues.** C'est le phénomène de « mentrification », ce néologisme désigne l'invisibilisation des femmes dans l'Histoire. Par exemple **Fatima EL FINHI** qui est la fondatrice de la plus vieille université du monde au IX^e siècle au Maroc. Ou encore **Hedy LAMARR**, actrice hollywoodienne des années 1930 qui a inventé la technique du saut de fréquence, utilisée dans le GPS et le Wifi...





LE QUIZZ

15 Il s'agit de la France, même si deux candidates ont été présentes au second tour des élections présidentielles, **Ségolène ROYAL** et **Marine LE PEN**.

16 C'est en **1971** qu'a lieu le premier match de football féminin en France, plus de 20 ans après l'Angleterre.



17 En France, **86 %** des femmes déclarent avoir subi au cours de leur vie au moins une forme d'atteinte ou d'agression sexuelle dans la rue, du regard appuyé au viol, selon une étude de l'IFOP publiée en novembre 2018.

18 L'insulte la plus populaire est « **salope** » suivie de « pute » ou « sale pute » plutôt adressée aux 15 ans-29 ans, 75 % des insultes faites aux femmes dans la rue proviennent d'hommes. Il est à noter que, 65 % des mineures de moins de 15 ans ont subi le harcèlement de rue (Chiffres de l'association « **Stop harcèlements de rue** »).

19 En ligne **73 %** de femmes sont victimes d'agression avec des menaces de viol, des injures sexistes, des invectives, surveillances à l'insu de la victime (Extrait du rapport du Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes de 2018).

20 **Faux**, à moins que vous ne connaissiez personne ou que vous soyez ermite dans un désert :

- L'observatoire de la délinquance et des réponses pénale (ONDRP) indique que chaque année 94 000 femmes sont victimes de viols ou tentative de viol.
- 10% de la population a été victime d'inceste selon l'INED.

Statistiquement vous connaissez au moins une personne qui a été victime de viol et/ou d'inceste. De plus, vous connaissez également son agresseur...

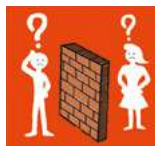


LE QUIZZ

Quel est votre profil qui correspond au nombre de bonnes réponses ?



JE DÉBUTE



SI VOUS OBTENEZ MOINS DE 10 RÉPONSES JUSTES :
VOUS ÊTES UNE ÉGALITARIENNE EFH
OU ÉGALITARIEN EFH DÉBUTANT !

Votre score n'est pas élevé, pas de panique, vous débutez sur cette question ! La plupart des personnes ne sont pas conscientes de ces inégalités et il faut un peu de temps pour les appréhender.

Ou peut-être vous n'avez pas lu le début du guide pour passer directement à la phase jeu. On peut comprendre, c'est plus drôle ! Dans ce cas, on vous invite à prendre le temps de le relire, à garder ce guide près de vous ou sur votre table de chevet tranquillement et de refaire le test.

Ou peut-être, c'est le sujet qui ne vous intéresse pas ! Dans ce cas, on vous invite à questionner les personnes autour de vous (hommes et femmes), écouter ce qu'ils ou elles vivent, pensent et subissent !

Cela vous aidera à percevoir la portée de cette inégalité et à quel point elle est inscrite dans nos mentalités ! Et peut-être, que là vous relirez ce guide en criant bien fort « EURÊKA ! ».



LE QUIZZ



JE CONNAIS DÉJÀ PAS MAL
DE CHOSES



SI VOUS OBTENEZ ENTRE 10 ET 15 RÉPONSES JUSTES :
VOUS CONNAISSEZ DÉJÀ PAS MAL DE CHOSES ! BRAVO ET BRAVA À VOUS !!!

Cela signifie que vous avez même pris conscience que l'altérité, l'autre dans son intégralité, était bien plus enrichissante que le fait de s'attarder sur les différences ! Vous faites partie de celui ou celle qui va tiquer lorsque il ou elle sera, par exemple, témoin de situations de harcèlement ou de sexisme !

Et c'est déjà très, très important et permet de contribuer à faire bouger les lignes !

Vous êtes précieux et précieuse car vos échanges avec les autres vont les aider à prendre conscience et petit à petit par effet de synergie, les choses changent...



JE SUIS AU TOP



SI VOUS OBTENEZ PLUS DE 15 RÉPONSES JUSTES :
VOUS ÊTES AU TOP !!!

Mais alors vous, vous êtes au top !!!!! Bien joué, la grande classe !

Continuez à prôner cette égalité, on sait à quel point il reste du chemin à faire. Continuez à vous engager pour les droits de tous et toutes, on sait à quel point ils sont fragiles. Merci, merci, merci, pour votre belle contribution à l'égalité de toutes et tous.

Et surtout ne baissez pas les bras lorsque vous débattiez avec une personne qui n'est pas d'accord avec cette égalité, car vous avez des arguments tangibles pour le ou la convaincre.





Les jeunes du STEMO Marseille-Nord avec l'artiste Graffeur ZECO

Comment chacune et
chacun, nous pouvons
faire bouger les lignes de
l'égalité Femmes-Hommes ?



C'est facile à
mettre en place !




C'est moyennement
facile à faire !




Ce n'est pas facile
mais c'est faisable, ne
lâchez pas l'affaire !


FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Dans ma relation avec des enfants

 Lorsque je leur achète des jouets, je me pose la question de ce que j'induis en achetant des jouets genrés.

 Cela demandera peut-être, une explication à vos enfants qui peuvent être influencés par les stéréotypes à l'école mais tenez bon, maintenant vous avez des arguments !



 Les abonnements à des revues pour enfants : quels messages ils véhiculent ? Par exemple, la revue **CHIKA** pour les petites filles qui véhicule des portraits de femmes célèbres, inventrices, scientifiques ou artistiques qui sont trop peu connues et enseignées. Cela permet de ne pas fermer les champs des possibles pour les petites filles dès la prime enfance et leur donner les mêmes chances que les garçons.

FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES




Lorsque je lis une histoire le soir, suis-je seulement dans le créneau des princesses passives en attente de se marier et les chevaliers qui combattent et délivrent les princesses ?

Il existe maintenant plusieurs propositions d'histoires pour accompagner le sommeil des enfants, qui véhiculent l'égalité entre les filles et les garçons. On peut imaginer d'autres modèles comme des héroïnes aventurières et des personnages masculins qui n'ont pas honte d'exprimer leurs émotions. Cela implique de trier les histoires et contes hyperstéréotypés de notre enfance, un mini-deuil est à faire, on sait car nous avons grandi avec ces histoires hypergénérées...

Par exemple, la maison d'édition **Talons hauts**, propose une importante bibliographie pour les enfants de 2 ans à plus de 13 ans.


FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

 **Je questionne l'école sur l'organisation des jeux dans les cours de récréation** pour prendre conscience de l'asymétrie d'appropriation spatiale.

En 2017, le Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes, pointe à son tour « une géographie de la cour de récréation très sexuée avec des garçons qui investissent l'essentiel de la cour par des jeux mobiles et bruyants ».


Plusieurs villes travaillent déjà sur des cours de récréation non genrées comme à Grenoble, Rennes, Bordeaux, ou encore Trappes.



 **Je suis vigilante ou vigilant sur les rôles modèles** pour ouvrir les champs des possibles des petites filles ce qui va influencer leurs projections dans les métiers futurs.

FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES




 **Je me pose la question pour un petit garçon :**
Est-ce que je survalorise le fait qu'il soit fort, aventurier, téméraire, ne montrant pas ses sentiments et ne pleurant pas... Ou est-ce que je valorise le fait qu'il exprime ses sentiments, puisse pleurer, soit attentif aux autres, soit patient ou calme par exemple ?

Je me pose la question pour une petite fille :
Est-ce que je ne survalorise pas, le fait qu'elle soit jolie, calme, douce, obéissante et s'occupe des autres. Est-ce que je valorise son intelligence, son esprit d'initiative, d'aventure ou le fait qu'elle ose.

Et le plus important, est-ce que je lui donne confiance en elle, comme je le fais avec un garçon ?



 **Pour les déguisements à l'école :** Peut-être est-ce l'occasion de sortir des stéréotypes de la princesse et du pirate. La première année cela risque d'être un peu difficile mais, allez j'ose avec mes pitchounes !

On ouvre ensemble la voie pour les autres parents et surtout pour toutes les petites filles et garçons qui n'attendent que cela, sortir enfin des cases pré-assignées... Vive les filles astronautes ou exploratrices, ou encore les garçons infirmiers ou hommes de ménage...

FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



On sait que du fait de leur éducation puis du formatage sociétal : les femmes ont plus de difficultés pour la prise de parole en public. Je pense alors à des activités dans ce sens pour les filles qui m'entourent...

Et pour les garçons, je sors des sentiers battus, en les aidant à développer d'autres aptitudes comme leur fibre artistique ou l'expression corporelle. Je peux même en faire une sorte d'aventure de découverte avec les enfants. Pour cela, je soutiens à fond les enfants dans leurs choix et je trouve le moyen de tourner le plus de choses en mode ludique car la pression sociale au début va être très, très intense... Mais avec le temps... Le nombre... Les choses bougeront forcément !

FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Dans ma relation avec l'école



L'apprentissage dès le plus jeune âge de l'égalité filles-garçons est l'élément essentiel pour la « fabrication » d'une relation égalitaire. Si je suis parente ou parent, je peux proposer à l'école des interventions dans ce sens...



Si je suis une professionnelle ou un professionnel de la question, je peux proposer à la maîtresse ou maître une intervention dans la classe de mon enfant, nièce, neveu...



Si je suis une maman exerçant un métier encore peu féminin, mon témoignage de rôle modèle est source d'une grande inspiration pour les filles. **Et si je suis un papa** exerçant dans des métiers très féminisés, mon rôle modèle pour les garçons est très important aussi.

FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Dans ma relation avec les adolescentes et les adolescents



Les rôles modèles sont importants aussi à l'adolescence, permettre aux jeunes filles et jeunes garçons d'accéder à des rôles modèles féminins qui sortent des stéréotypes et qui leur permettront une identification est essentiel.



Le consentement : une question essentielle et cruciale à aborder avec les garçons et les filles. C'est important de le faire avec mon fils et ma fille.

Une vidéo de **Blue Seat Studios** intitulée « Tea consent » explique le consentement aux relations sexuelles d'une manière simple et accessible à tous et toutes. La vidéo de 2 minutes 50 met en scène plusieurs situations où des protagonistes offrent ou se voient offrir une tasse de thé, sous forme d'animation. Elle a été traduite et vous la trouverez facilement sur internet avec la requête « **le consentement et la tasse de thé** ». Cette animation permet d'ouvrir au dialogue sur cette question essentielle.



J'évite, du mieux que je peux, que les jeunes qui m'entourent s'éduquent sexuellement avec la pornographie. Cette industrie offre des modèles de relations affectives et sexuelles violentes, instituant des rapports de domination systématiques.

J'informe aussi, que les films pornos ne sont pas la réalité des relations sexuelles.

Actuellement, l'âge moyen en France du visionnage d'un film porno est de 14 ans et demi, et chaque année cette moyenne rajeunit...



Pour les jeunes filles que la PJJ prend en charge ne pas hésiter à aborder la précarité menstruelle qui est une question importante. Selon un sondage IFOP, publié en mars 2019 : « 1,7 million de femmes manquent en France de protections hygiéniques. Cette situation est une atteinte à la dignité. Les plus touchées sont notamment : les femmes incarcérées, les sans-abri, les personnes précaires, les étudiantes, les lycéennes et les collégiennes ».

FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



J'aborde la question du harcèlement de rue avec les adolescents. Pour rappel le harcèlement de rue est constitué de réflexions, insultes, propositions déplacées, d'avis donnés sur les choix vestimentaires des filles ou des femmes... Des phrases qui peuvent parfois sembler anodines mais qui ne le sont pas.

La question est, d'une part, de savoir s'il est acceptable que cela arrive tous les jours aux filles et ce dès l'âge de 11 ans. Et d'autre part, s'il est acceptable que des garçons ou des hommes considèrent ce harcèlement comme un jeu, une simple occupation, sans prendre conscience des conséquences que cela peut avoir.

Dans le cadre professionnel



J'adopte un comportement non sexiste. Je suis vigilante ou vigilant notamment à féminiser les noms de métiers et les fonctions.



Je suis vigilante, vigilant aux images que je diffuse et aux stéréotypes possibles dans ma communication écrite et orale. C'est une question d'entraînement, le cerveau s'habitue très vite...



FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Je dénonce les agissements sexistes lorsque je suis victime ou témoin. Si cela est difficile pour moi, pour les agentes et agents de la PJJ, je contacte la correspondante ou le correspondant EFH de mon territoire afin qu'elle ou il puisse faire le relai.

Pour les agentes et les agents du ministère de la justice je peux contacter « Allo discrim » (Voir en fin de guide, les numéros utiles).



Je participe à la mise en œuvre et la diffusion d'une **politique de lutte contre le sexisme**.



Je suis vigilant ou vigilante dans l'action éducative et le suivi des jeunes à associer systématiquement les pères, même si nous le savons les mères sont plus présentes.

En position managériale



Je porte ma vigilance sur les paroles et les comportements sexistes. Je sais que mon attitude, mon discours et mes comportements ont une forte influence au sein de mon équipe.



Je suis à l'écoute, en support et accompagnement lors de saisine des situations de sexisme, de harcèlements ou discriminations. J'évite, comme cela arrive trop souvent encore, les : « tu es sûre ? », « pourtant c'est un bon professionnel », « je ne comprends pas », « je ne le vois pas faire ça », « cela m'étonne ce que tu me dis/ce que vous me dites » ...

Ou encore de privilégier le collaborateur ou collaboratrice au détriment de la victime car « il ou elle est si efficace dans son travail » ...

Ces situations ont produit des dégâts humains importants et une perte de crédibilité de la hiérarchie qui n'assume pas un de ses rôles essentiels, à savoir la protection des agents et agentes.

FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Si j'exerce au ministère de la justice, « le texte d'engagement de la parole non sexiste » est un support important. Pour la DIRPJ il est recommandé de le travailler au sein des équipes et de l'intégrer dans le management.



Je tâche d'être équitable dans l'octroi des primes aux agents et agentes. Je me pose la question pour y voir plus clair : est-ce que, à compétence égale je suis vigilant, vigilante à traiter de la même façon les agentes et les agents ou est-ce que j'ai tendance à privilégier les hommes ?



Est-ce que je veille à l'équité de parole lors des réunions entre les hommes et les femmes au sein de mon service ? Est-ce que je fais attention lorsque je confie une tâche à un binôme constitué d'un homme et d'une femme à ne pas systématiquement demander son avis à l'homme ?
Je peux, essayer de prendre un peu de recul et observer mon comportement, je risque d'être surpris ou surprise par les stéréotypes que je véhicule...



Est-ce que je fais attention dans ma communication à féminiser les titres et les fonctions ?
À encourager et promouvoir de la même façon les femmes et les hommes de mon service ?



Lorsqu'une agente, le plus souvent et parfois un agent a un comportement différent comme un manque de concentration ou une multiplication des erreurs, il peut s'agir de signes d'alerte.
Le ou la manager peut questionner pour savoir si la personne traverse des difficultés en ce moment ou si il y'a de la violence à la maison.



Lors des recrutements, afin de permettre la mixité, je favorise une rédaction d'annonce ouverte et je reste attentif ou attentive à ne pas exclure les femmes dans ma grille d'analyse des CV, par exemple.

FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Dans ma vie de tous les jours



Est-ce que je parle de ces questions ? Cela m'aiderait, peut-être à prendre conscience de mes stéréotypes, mes biais cognitifs et à cheminer sur cette question.



Est-ce que j'interroge mon entourage pour déconstruire les stéréotypes :

Comme, pourquoi les hommes et les femmes ne sont pas égaux en droit en 2021. Pourquoi un homme est payé plus qu'une femme pour le même métier ?



Est-ce que j'aborde la question du cyberharcèlement avec mon entourage car cette question ne concerne pas que les adolescents et les adolescentes. **Il s'agit d'un délit**, « si vous êtes victime de ce type de harcèlement ou témoin, vous pouvez demander le retrait des publications à leur auteur ou au responsable du support électronique. Vous pouvez aussi faire un signalement en ligne à la police ou à la gendarmerie ou porter plainte. Ce délit est sanctionné par des peines d'amendes et/ou de prison. Les sanctions sont plus graves si la victime a moins de 15 ans ».



Est-ce que je propose des activités mixtes au sein de ma famille ou avec mes amis ou amies ?



Je souhaite contribuer de façon citoyenne à faire bouger les choses mais je ne sais pas comment faire ? De nombreuses associations existent que vous pouvez aider selon vos possibilités et vos disponibilités. Ceux ne sont pas forcément de grandes associations mais elles sont utiles et contribuent à l'intérêt général. Par exemple « **Georgette Sand** » qui a contribué à faire baisser le taux de TVA des protections hygiéniques. Ou encore « **Un abri qui sauve des vies** » créée par des étudiantes qui met en lien des abritantes qui logent gratuitement des femmes victimes de violence en urgence...



POUR ALLER PLUS LOIN >

Pour découvrir l'association **Georgette Sand**, retrouvez sa fondatrice **Ophélie LATIL** dans les actions inspirantes.

FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES



Je peux suivre un stage à l'association « **ARCAF** » qui œuvre dans la prévention des violences faites aux femmes et aux adolescentes basée en Île-de-France et à Marseille. La méthode Riposte cherche activement à améliorer la confiance des femmes et des filles en leur capacité à se défendre et à diminuer la vulnérabilité en partageant des outils et des ressources adaptées.



Dans l'espace social qu'est la rue



Lorsqu'une femme se fait harceler dans la rue ou importuner. Je peux agir en détournant l'attention comme aller à sa rencontre, lui demander mon chemin ou l'heure ce qui permet de détourner les choses et contribue souvent à arrêter le processus...



Je peux aussi contribuer de façon citoyenne en téléchargeant sur les stores IOS et Android l'application « **THE SORORITY** ». Il s'agit d'une application d'alerte et d'entraide qui s'appuie sur une communauté engagée de femmes et minorités de genres. En cas de danger le bouton d'alerte lance une alerte aux 50 personnes autour de moi. Ces personnes peuvent entrer en contact avec moi, me géolocaliser, me contacter et si besoin informer les services de police.

Je peux aussi dans le cas de violences conjugales ou intrafamiliales, trouver un lieu d'hébergement proche de chez moi pour fuir la situation de danger. Chaque profil est vérifié afin de sécuriser l'application, la communauté est actuellement de plus de 19 000 personnes, et elle grandit de jour en jour en France et à l'étranger.



POUR ALLER PLUS LOIN >

Pour découvrir l'application **THE SORORITY**, retrouvez sa fondatrice **Priscillia ROUTIER-TRILLARD** dans une vidéo de présentation d'actions inspirantes.

FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Dans ma famille



Pour les couples : trouver une modalité équitable pour les tâches domestiques et aussi comment vous partager la charge mentale.



Être vigilant et vigilante sur le partage des tâches à la maison et leur sexualisation. Par exemple éviter : systématiquement de demander aux filles de poser la table ou faire la vaisselle. Ou encore de demander aux garçons de sortir la poubelle ou faire du jardinage avec leur père.



Si vous êtes en couple avec une femme : éviter de dire, par exemple « le 8 mars, c'est la journée des femmes ! ». Cette proposition est valable également dans le milieu professionnel. Car il s'agit d'une journée internationale mettant en avant la lutte pour les droits des femmes et notamment pour la réduction des inégalités par rapport aux hommes. Cette journée est issue de l'histoire des luttes féministes menées sur les continents européen et américain.



Pour les parents : Prendre conscience de l'impact de l'exemplarité sur les enfants. C'est à partir de votre modèle que les enfants commencent à penser le monde de façon stéréotypée. **Nous avons toutes et tous des stéréotypes, en prendre conscience est déjà le début du changement.**



FAIRE BOUGER LES LIGNES DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Lorsque je suis témoin de violences faites aux femmes



Les victimes tentent souvent de cacher la situation à leur entourage, cependant quelques signes peuvent alerter : des changements inexplicables de comportements, d'attitudes, un plus grand isolement, lunettes de soleil ou maquillage important pour masquer les bleus...



Que dire à une personne qui vous confie sa situation, n'oubliez pas qu'elle est en situation d'emprise et pour elle, il est extrêmement difficile de quitter son agresseur ou aller déposer plainte.

- « Je te crois ! » : afin de lui redonner confiance,
- « Tu as raison d'en parler ! » : afin de la sortir de l'isolement,
- « Tu n'es un aucun cas responsable, c'est lui le coupable ! » : afin de remettre en place les responsabilités,
- « C'est interdit, la loi punit de tels agissements ! » : afin de sortir l'agresseur de l'impunité,
- « Tu peux trouver de l'aide ! » : afin de la rassurer.



Comment l'accompagner : l'orienter vers les associations, lui donner les numéros utiles, l'accompagner si besoin...Il est possible de signaler une violence en ligne sur le site : [arretonslesviolences.gouv](https://arretonslesviolences.gouv.fr)

Dans mon langage et ma manière de m'exprimer



Dans le langage, être sensible à ma manière de parler et d'écrire.



Utiliser le masculin et le féminin pour toutes les formulations, les titres et les fonctions.



Parler « des femmes » et « des hommes » plutôt que de « la femme » et de « l'homme ».



Pour les courriels le « bonjour à tous » peut devenir « bonjour à toutes et tous »...

LES NUMEROS ET SITES UTILES

EN CAS DE VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES, DE HARCÈLEMENT SEXUEL, D'AGRESSION SEXUELLE, DE COUPS OU DE VIOLS :

- SAMU **15**
- POLICE SECOURS **17** ou SMS via le **114** si vous ne pouvez pas parler.
- SAPEURS POMPIERS **18**
- POUR UNE MISE À L'ABRI **115**
- ENFANCE EN DANGER **119**
- SOLIDARITÉ FEMMES **3919** - ouvert 7/7j et 24/24h
- VIOLS FEMMES INFOS **0800 05 95 95**
- FRANCE VICTIMES **116 006** - ouvert 7j/7 de 9h à 19h



POUR SIGNALER EN LIGNE : arretonslesviolences.gouv.fr

Pour l'accompagnement :



• **La fédération nationale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (FNCIDFF)** regroupe 104 associations locales sur le territoire. Leur action vise à favoriser l'accès des femmes à l'information sur leurs droits s'inscrit dans la mise en œuvre du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.



• **Le Planning Familial** accompagne le droit à l'éducation, à la sexualité, à la contraception, à l'avortement, à l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, tout en combattant toutes les formes de violences et de discriminations.

AU MINISTÈRE DE LA JUSTICE

PLUSIEURS NUMÉROS VERTS DÉDIÉS AU SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE INDIVIDUEL SONT DISPONIBLES EN FONCTION DES DIRECTIONS D'AFFECTATION :

- Direction de la protection judiciaire de la jeunesse : **0.800.600.241**
- Direction des services judiciaires : **0.800.200.278**
- Direction de l'administration pénitentiaire : **0.805.200.215**
- Secrétariat général – IGJ – DACG -DACS et l'administration centrale : **0.800.400.324**

Allo Discrim est une plateforme d'avocats et d'avocates, compétents, spécialisés et soumis au secret professionnel, qui répond aux questions, donne des informations et des conseils sur les démarches à entreprendre et ce de façon anonyme vis à vis de l'employeur.

- Par courriel en cas de discrimination ou de harcèlement : **justice.allodiscrim@orange.fr**
- Par courriel en cas d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel ou sexiste, ou de violence à caractère sexuel ou sexiste : **justice.allosexism@orange.fr**
- Par courrier : **Allodiscrim, 51 rue Bonaparte, 75006 Paris**

• **Le ministère de la Justice** mène une politique ambitieuse et volontariste contre la haine et les discriminations anti-LGBT+.

Des actions régulières sont organisées à destination des usagers, auprès des agents et agents ainsi qu'au sein des écoles de formation.



Ces actions s'inscrivent en outre pour partie dans le plan national d'actions pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023. Le ministère a concrétisé son engagement par la signature d'une convention, le 12 mai 2021 avec l'association « **FLAG** ».

LES CONTRIBUTIONS AU GUIDE

Merci, merci, merci à toutes les personnes qui de près ou de loin ont pris part aux corrections, ajouts et relectures du guide :

• Au niveau interrégional

Le comité de pilotage :



Isabelle RAYNAUD-GENTIL, Première avocate générale - Référente égalité femmes-hommes à la Cour d'appel d'Aix-en-Provence.



Chantal FOURNIER, Cheffe du bureau des affaires générales – DISP Marseille.



Gaëlle MAILLOT, Référente égalité femmes-hommes au D.R.H.A.S Aix en Provence.



Mireille SCHEMBRI, Conseillère technique en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes - Métropole Aix-Marseille-Provence.



Hélène CARON, Directrice Régionale aux droits des femmes et à l'égalité Préfecture de région.

Clara PETIDEMANGE, psychologue du quartier-mineurs de Luynes et du surveillant ROONEY du CP-Aix, pour la rédaction et les illustrations des profils du questionnaire.

Isabelle FORT Substitute Générale à la cour d'appel d'Aix-en-Provence pour la partie concernant les violences faites aux femmes.

Hana FOUGHALI, doctorante en sociologie et Attachée d'enseignement et de recherche à l'Université Paris Descartes-Sorbonne, pour la relecture finale.

• Les correspondante EFH de la DIRPJJSE



Hélène BERRIER, Correspondante Territoriale du 84/04/05



Nadia MOKADEM, Correspondante Territoriale du 13



Stephanie PAULET-PUCINI, Correspondante Territoriale du 83



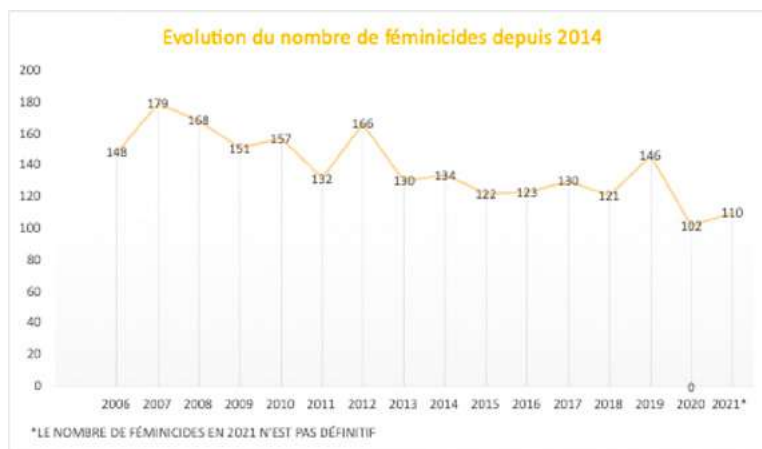
Esthelle PONSIGNON, Correspondante Territoriale du 06

• Au niveau national

Valentine SEIMPERE, Chargée de mission auprès d'Isabelle ROME

Emilie PAUZAT, Cheffe de bureau, Secrétariat Général

LES RESSOURCES



Les féminicides depuis 2014 en France, même si leur nombre est en baisse, ils restent encore trop nombreux...

L'INSTITUT DU GENRE



L'Institut du Genre en Géopolitique est un think tank qui place le concept de genre au cœur de l'analyse des relations internationales.

Ce laboratoire de recherche prône une plus grande visibilité du genre dans le domaine des relations internationales. Le genre est employé comme un instrument d'exploration et de compréhension des réalités complexes de l'actualité internationale. Le genre est une notion indissociable des problématiques de nos sociétés, elle est de ce fait indispensable pour appréhender avec justesse les enjeux politiques, économiques, sociales, environnementaux et sécuritaires de nos sociétés. Le concept de genre permet de porter un regard global et plus inclusif sur les enjeux de nos sociétés à travers notamment de la condition des femmes, les discriminations subies par les communautés LGBTI+, les normes de féminités et de masculinités ou les rapports de genre.

LES GARDES DES SCEAUX DE LA V^E RÉPUBLIQUE

Michel Debré | 1er juin 1958 - 7 janvier 1959

Edmond Michelet | 8 janvier 1959 - 23 août 1961

Bernard Chenot | 24 août 1961 - 14 avril 1962

Jean Foyer | 15 avril 1962 - 6 avril 1967

Louis Joxe | 7 avril 1967 - 30 mai 1968

René Capitant | 31 mai 1968 - 27 avril 1969

Jean-Marcel Jeanneney | 28 avril 1969 - 21 juin 1969

René Pléven | 22 juin 1969 - 4 avril 1973

Jean Taittinger | 5 avril 1973 - 27 mai 1974

Jean Lecanuet | 28 mai 1974 - 26 août 1976

Olivier Guichard | 27 août 1976 - 29 mars 1977

Alain Peyrefitte | 30 mars 1977 - 21 mai 1981

Maurice Faure | 22 mai - 22 juin 1981

Robert Badinter | 23 juin 1981 - 18 février 1986

Michel Crépeau | 19 février 1986 - 19 mars 1986

Albin Chalandon | 20 mars 1986 - 11 mai 1988

Pierre Arpaillange | 10 mai 1988 - 1er octobre 1990

Henri Nallet | 2 octobre 1990 - 1er avril 1992

Michel Vauzelle | 2 avril 1992 - 29 mars 1993

Pierre Méhaignerie | 30 mars 1993 - 11 mai 1995

Jacques Toubon | 18 mai 1995 - 2 juin 1997



Elisabeth Guigou

juin 1997 - octobre 2000



Marylise Lebranchu

octobre 2000 - mai 2002

Dominique Perben | mai 2002 - juin 2005

Pascal Clément | juin 2005 - mai 2007



Rachida Dati

mai 2007 - juin 2009



Michèle Alliot-Marie

juin 2009 - novembre 2010

Michel Mercier | novembre 2010 - mai 2012



Christiane Taubira

juin 2012 - janvier 2016

Jean-Jacques Urvoas | janvier 2016 - mai 2017

François Bayrou | mai 2017 - juin 2017



Nicole Belloubet

juin 2017 - juillet 2020

Eric Dupond-Moretti | juin 2017 – aujourd'hui

LES FEMMES PRÉSIDENTES ET CHEFFES DE GOUVERNEMENT DANS LE MONDE

Depuis 1955, au niveau mondial, les femmes accèdent tout doucement aux affaires :

1955 : 0 %

2005 : 4,2 % (8 femmes)

1965 : 0,8 % (1 femme)

2010 : 7,8 % (15 femmes)

1975 : 2,7 % (4 femmes)

2018 : 9,8% (19 femmes)

1985 : 3,7 % (6 femmes)

> **2021 : 11,3% (22 femmes) dont voici les noms et les photos,**

1995 : 6,4 % (12 femmes)

combien en connaissez-vous ?

Les présidentes de la République



Namibie
Saara Kuugongelwa-
Amadhila



Népal
Bidya Devi Bhandari



T.-et-Tobago
Paula-Mae
Weekes



Taiïwan
Tsai Ing-wen



Géorgie
Salomé
Zourabichvili



Moldavie
Maia Sandu



Singapour
Halimah Yacob



Éthiopie
Sahle-Work
Zewde



Tanzanie
Samia Suluhu



Slovaquie
Zuzana Čaputová



Grèce
Ekateríni
Sakellaropóulou



Kosovo
Vjosa Osmani



Barbade
Sandra Mason

Les Cheffes de gouvernement



Nouvelle-Zélande
Jacinda Ardern



Serbie
Ana Brnabić



Islande
Katrín Jakobsdóttir



Hong-Kong
Carrie Lam



Danemark
Mette
Frederiksen



Barbade
Mia Mottley



Togo
Victoire Tomegah
Dogbé



Lituanie
Ingrida
Šimonytė



Finlande
Sanna Marin



Suède
Magdalena
Andersson



Moldavie
Natalia
Gavrilița



Gabon
Rose Christiane
Ossouka Raponda



Pérou
Mirtha Vásquez



Estonie
Kaja Kallas



Bangladesh
Sheikh Hasina

BIBLIOGRAPHIE

- « Idées reçues sur l'égalité entre les femmes et les hommes ». Thierry Benoit / Dominique Nadaud 2016. Edition le cavalier bleu
- « Des hommes justes ». Ivan Jablonka 2019. Editions du Seuil
- « Le genre au travail ». Nathalie Lapeyre/Jacqueline Laufer/Séverine Lemiére /Sophie Pochic / Rachel Silvera 2021. Editions Sylepse
- « L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : une gageure ». Josette Coenen-Huther 2009. Editions L'Harmattan
- « Pourquoi le patriarcat ». Carol Gilligan. 2019. Editions Climat
- « Le cerveau a-t-il un sexe ? » Daphna Joel/ Luba Vikhanski 2020. Edition Albin Michel
- « La charge émotionnelle et autres trucs invisibles ». Emma 2018. Massot
- « La socialisation culturelle sexuée des enfants au sein de la famille ». Cahiers du Genre, Les objets de l'enfance, no 2 : 55. 2010
- « Trouble dans le genre. Pour un féminisme de la subversion », Butler Judith 2005. Éd. La Découverte
- « Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles ». Méda Dominique 2008. Edition Flammarion.
- « Le deuxième sexe » Tome 1 et 2. Simone de Beauvoir. Réédition 1986. Folio Poche
- « La cause des femmes ». Gisèle Halimi; 1973. Folio Poche

- « L'égalité professionnelle entre hommes et femmes : Une gageure », Josette Coenen-Huther 2015. L'Harmattan
- « Le genre au travail », Nathalie Lapeyre / Jacqueline Laufer / Séverine Lemièrre / Sophie Pochic / Rachel Silvera 2021. Editions Syllepse
- « Pourquoi le patriarcat », Carol Gilligan 2019. Editions Climats
- « Féminisme Washing : Quand les entreprises récupèrent la cause des femmes », Léa Lejeune 2021. Editions du Seuil
- « Sorcières », Mona Chollet 2021. Edition Zones
- « Trouble dans le genre », Judith Butler 2006. Editions la découverte
- « Les femmes et le pouvoir », Mary Beard 2018. Pocket
- « Encyclopédie critique du genre », Juliette Rennes 2016. La Découverte
- « Dictionnaire juridique de l'égalité et de la non-discrimination », Delphine Tharaud / Caroline Boyer-Capelle 2021. L'Harmattan
- « Idées reçues sur l'égalité entre les femmes et les hommes », Thierry Benoit / Dominique Nadaud 2016. Editions Le cavalier Bleu

SITOGRAPHIE

Dans la version numérique vous pourrez accéder directement aux différents liens.

Page intranet de La haute-fonctionnaire EFH du ministère de la justice :

intranet.justice.gouv.fr

Le centre Hubertine AUCLERT (une mine d'or) :

www.centre-hubertine-auclert.fr

Les chiffres clés 2020 :

egalite-femmes-hommes.gouv

Direction de l'information légale et administrative :

www.vie-publique.fr

Ligne AZUR : dispositif d'information et de soutien contre l'homophobie et pour la prévention du comportement suicidaire :

www.ligneazur.org

Définitions LGBTQ+ : www.familleslgbt.org

Le site **Histoire par les FEMMES** est une mine d'or sur le rôle que les femmes ont joué dans tous les domaines au cours des siècles. Sa conceptrice Sophie MUSE (violet) met à disposition des affiches à télécharger gratuitement : histoireparlesfemmes.com

Grizette magazine :

www.grizette.com

Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances :

www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr

Haut conseil :

www.haut-conseil-egalite.gouv.fr



Elles-ils font bouger les lignes de l'Égalité Femmes-Hommes est une série de portraits de femmes et d'hommes qui œuvrent au quotidien pour faire avancer cette question.

FLOT/MOOC : Être en responsabilité demain : se former à l'égalité femmes-hommes

Stéréotypes : www.haut-conseil-egalite.gouv.fr

Histoire du féminisme : www.grizette.com

Extrait Quizz : www.prefectures-regions.gouv.fr

Extrait Quizz : www.anact.fr

Ministère de l'intérieur : www.interieur.gouv.fr

Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes que la France ratifiera en 1983 : www.ohchr.org

Chiffres clés 2020 EFH : www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr

AFNOR, « guide pratique pour lancer sa démarche égalité femmes-hommes » du 2 juillet 2021 : Un guide pratique pour lancer sa démarche égalité femmes-hommes - Groupe AFNOR

« Améliorer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles auprès des jeunes suivis par la protection judiciaire de la jeunesse en île de France » : intranet.justice.gouv.fr

Adéquations est une association à but non lucratif, créée en 2003, dont le siège est à Paris. Elle intervient aux niveaux régional, national et international. Son objectif général est l'information, la réflexion et l'action autour des thèmes suivants : égalité des femmes et des hommes, développement humain durable, solidarité internationale, droits humains : www.adequations.org

Étude nationale sur les morts violentes- 2020 au sein du couple – Ministère de l'intérieur : www.interieur.gouv.fr

La lettre de l'observatoire nationale des violences faites aux femmes – Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances: arretonslesviolences.gouv.fr

Cyber-harcèlement : www.servicepublic.fr

La revue pour enfants TCHIKA : www.tchika.fr

Les éditions Talons hauts : www.talentshauts.fr

Le service documentaire du CNFPT d'Angers a mis en place une bibliographie intitulée « Les violences sexistes et sexuelles, prévenir, accompagner et agir » qui est très riche. www.cnfpt.fr

MA JUSTE VALEUR est un podcast qui promeut l'égalité salariale en partageant des solutions et les bonnes pratiques pour conduire le changement dans le monde du travail et éclairer les salariés sur leurs droits (saison 2)

Depuis janvier 2020, le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS) diffuse une veille électronique de l'actualité institutionnelle. Pour vous abonner, vous pouvez envoyer vos coordonnées à l'adresse suivante : dgcs-sdfe-synthese@social.gouv.fr

Les lettres de l'observatoire national des violences faites aux femmes publie chaque année des données sur les violences au sein du couple et les violences sexuelles depuis 2013.

LUDOGRAPHIE

Jeu de cartes : Moi c'est Madame. Nos services expérimentent ce jeu avec les professionnelles et professionnels et avec les jeunes.

Jeu de cartes : « Questionnons Autrement / Questions de respect ». Pascal DESCLOS - Editions Valorémis. Nos service de la DIRPJJ Sud Est expérimentent ce jeu avec les jeunes.

Elise GRAVEL, illustratrice, met à disposition gratuitement des planches filles et garçons à télécharger : elisegravel.com

FILMOGRAPHIE

- **Arrêtons les violences** met à disposition des vidéos très pédagogiques sur . Les violences au sein du couple. Les violences sexuelles. L'impact des violences au sein sur couple sur les enfants. Les violences sexistes et sexuelles au travail
- **Le comité paritaire interprofessionnelle départementale de l'Ariège** a réalisé un film témoignages pour favoriser l'égalité dans le monde du travail et de la formation :
Egalité professionnelle : Elle ou Lui / Lui ou elle ?
- **La ligue de l'enseignement de la Drôme** met à le disposition des enseignantes et enseignants une brochure intitulée « Féminin-Masculin, 100 films à voir pour lutter contre les stéréotypes »
- **Le projet imagine** est une ONG qui sensibilise le public par des films inspirants comme « Des hommes et des femmes » ou « L'Egalité femmes-hommes »
- « **Le cerveau a-t-il un sexe** » par Catherine Vidal et Françoise Héritier

MERCI, MERCI, MERCI

- À toutes les femmes et les hommes qui font bouger les lignes de l'Égalité Femmes-Hommes, centimètre par centimètre, tous les jours ...
- À quatre femmes inspirantes qui m'ont transmis le désir d'Égalité :



Gisèle HALIMI



Michelle OBAMA



Simone VEIL



Simone DE BEAUVOIR



- Aux jeunes du STEMO Marseille Nord pour leur magnifique fresque qui rend hommage aux quatre Marseillaises engagées que sont :
Gaby DELYS, Raymonde TILLON, Germaine POINSO-CHAPUIS et Louise MICHEL.
- À vous, qui désormais avez toutes les clefs pour devenir une égalitarienne et égalitarien hors pair et construire une société plus solidaire...



Karima CHIBANE

Référente Egalité Femmes-Hommes DIRPJJ Sud-Est





Consulter la chaîne YouTube

Parlons Égalité Femmes-Hommes DIRPJJ

Isabelle REGNER - Professeure en Psychologie Sociale, Aix-Marseille- Université.

Hana FOUGHALI - Attachée d'enseignement et de recherche - Université Paris Descartes-Sorbonne.

Yona GOUETTA - Chargée de mission Egalité au CNRS - Délégation Rhône Auvergne.

Vinciane MOURONVILLE CHAREILLE - Créatrice de l'agence "uniQ en son genre".

Patric JEAN - Auteur - Réalisateur - Conférencier.

Isabelle ROME - Haute Fonctionnaire à l'Égalité Femmes-Hommes au ministère de la justice.

Claudine MONTEIL - Conseillère à la commission nationale française pour L'UNESCO - Diplomate honoraire.

Pierre-Yves GINET - Co-rédacteur en chef du magazine « Femmes ici et ailleurs ».

Axelle GAY - Co-créatrice du jeu de cartes « Moi c'est madame ».

Priscilla ROUTIER -TRILLARD - Créatrice de l'application « THE SORORITY ».

Ophélie LATIL - Fondatrice du collectif "Georgette Sand".

Johanna CINCINATIS - Journaliste - Co-créatrice du podcast « Mesdames ».

Linda, pseudonyme d'une jeune qui a participé au projet de la "Fresque des Marseillaises".



Nous espérons que ce guide vous a été utile. Vous pouvez télécharger sa version numérique via la chaîne Youtube.

—

N'hésitez pas à partager autour de vous le guide et les vidéos car l'Égalité Femmes-Hommes concerne chacun et chacune d'entre nous.





CONTACT DIRPJJ Sud-Est

karima.chibane@justice.fr

Date de parution interrégionale : 22 octobre 2021 • Date de parution nationale : 08 mars 2022