

Extrait du Site de l'Association Adéquations

<http://www.adequations.org>

# **Egalité, équité, mixité, parité, genre...**

- Egalité femmes-hommes - Egalité femmes-hommes -

Date de mise en ligne : 2011

---

**Site de l'Association Adéquations**

---

## Sommaire

- [Egalité des femmes et des hommes](#)
- [Equité](#)
- [Mixité](#)
- [Parité](#)
- [Différences et inégalités](#)
- [Discrimination](#)
- [Concepts de l'approche de genre](#)

## **[Sommaire]** Egalité des femmes et des hommes

L'égalité est un droit fondamental de la personne humaine, quelque soit le sexe biologique ou social et quelles que soient les différences entre les personnes.

Les Etats se sont engagés à garantir cette égalité en adoptant en 1948 [la Déclaration universelle des droits humains](#). Celle-ci dispose dans son article premier que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits, et dans l'article 2 *Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.*

La Constitution française de 1946 inscrit l'égalité femmes-hommes dans son préambule, *elle garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.*

Concrètement, il s'agit de d'assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes chances, droits, occasions de choisir, conditions matérielles - par exemple, même accès aux soins médicaux, partage des ressources économiques, même participation à l'exercice du pouvoir politique - , tout en respectant leurs spécificités.

La notion d'*égalité* ne se confond pas avec l'*identité* et n'est pas contradictoire avec la notion de *différence*.

Si l'égalité existe de façon formelle dans le principe, elle est loin d'être acquise dans les faits. L'égalité *de jure* (de droits) ne mène pas automatiquement à une égalité *de facto* (de fait) - d'où la nécessité de mettre en oeuvre des démarches d'*équité* (cf. ci-dessous).

### ► [Chiffres et données sur les inégalités femmes-hommes sur le site d'Adéquations](#)

L'objectif d'égalité suppose la mise en oeuvre de politiques en faveur de "l'égalité des chances" entre les femmes et les hommes. L'égalité des chances doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier des mêmes conditions pour avoir un accès égal aux mêmes ressources (vie quotidienne, familiale, marché de l'emploi, responsabilités politiques, etc.). Plus que de "chance", il faudrait parler d'égalité des "opportunités".

**Exemple.** 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. Ainsi l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est obligatoire pour un même travail ou un travail de valeur égal.

- ▶ [Consulter notre rubrique sur l'égalité professionnelle](#)

## [\[Sommaire\]](#) Equité

La démarche d'équité vise à corriger des inégalités de départ pour arriver à l'équivalence des chances (ou opportunités) entre femmes et hommes, en tenant compte de leurs besoins et intérêts spécifiques. Pour des raisons historiques, sociales ou biologiques, ces besoins et intérêts peuvent s'exprimer de façon différente.

**Exemples** : mesures temporaire visant à redistribuer le pouvoir de façon plus équitable jusqu'à ce que l'égalité soit atteinte : « discrimination » positive (appelée plus exactement *action positive* et autorisée par la [Convention internationale pour l'élimination des discriminations envers les femmes](#), quotas obligatoire pour favoriser un groupe de population désavantagé& A noter que selon les Nations unies, "les quotas ou diverses mesures spéciales temporaires ont fait la preuve de leur efficacité : les femmes occupent en moyenne 19,3 % des sièges parlementaires dans les pays qui ont appliqué des quotas électoraux d'une sorte ou d'une autre, contre 14,7 % dans les pays sans quotas". (La moyenne mondiale étant de 18,4 % de femmes parlementaires en 2008).

L'équité fait partie des démarches à mettre en oeuvre pour atteindre l'objectif d'égalité des femmes et des hommes.

La notion d'équité doit toujours être replacée dans le cadre plus global du principe d'égalité, pour éviter le risque d'une conception de justice "naturelle" où on définirait ce à quoi chaque personne ou groupe social aurait droit, selon ses besoins, sa situation, voire ses "mérites", etc. En visant l'amélioration de situations concrètes, la démarche d'équité ne remet pas forcément en cause les fondements d'un système inégalitaire (par exemple le système patriarcal).

## [\[Sommaire\]](#) Mixité

Cette démarche intègre des personnes des deux sexes. Exemple : mixité scolaire, obligatoire en France depuis 1975. La mixité n'est pas synonyme d'égalité. Ainsi, certaines réunions peuvent être de préférence non mixtes pour faciliter la parole des femmes ou des hommes - par ex. des ateliers pour hommes violents organisés dans le cadre du suivi judiciaire d'actes de violences conjugales.

### Quelle mixité ?

La recherche *Mixité et partage du travail*, à l'initiative du ministère du Travail, montre des formes différentes et inégalitaires de la « mixité » :

- ▶ **Mixité de coexistence** : présence d'hommes et de femmes dans un même lieu de travail, mais occupés à des métiers, des fonctions et des tâches spécifiques selon chacun des sexes.
- ▶ **Mixité aménagée** : hommes et femmes occupent un même poste de travail, mais sans être investis de tâches similaires. Des aménagements liés aux qualités supposées innées de l'un et l'autre sexe peuvent intervenir dans la définition des postes, qui vont légitimer aux yeux des entreprises un traitement différencié entre hommes et femmes. Exemples : maniement de pièces lourdes, attribué la plupart du temps à des hommes, ou à l'inverse manipulations

soigneuses et délicates, attribuées de préférence à des femmes.

- ▶ **Mixité indifférenciée** : hommes et femmes effectuent des tâches identiques, selon des conditions de travail identiques, mais restent sous l'influence forte d'un environnement davantage favorable aux hommes (par exemple, situation de l'emploi en évolution vers une plus grande flexibilité et un recours aux heures supplémentaires...).
- ▶ *Mixité de coopération* : vraie répartition du travail entre hommes et femmes entraînant l'interactivité et le transfert des compétences particulières de chacun pour contribuer à une amélioration du cadre de travail.

Sources : Gref bretagne ; DARES : « Mixité et partage du travail » n ULP Strasbourg, 1997.

## [\[Sommaire\]](#) Parité

La parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité. C'est un instrument au service de l'égalité. Exemple : dans une session de formation, des candidatures à des élections, la répartition des orateurs-trices à la tribune... En France, la loi du 6 juin 2000 établit un objectif de parité des hommes et des femmes en politique.

La parité est souvent une condition nécessaire de l'égalité, mais non suffisante. Ainsi, une assemblée peut être *paritaire*, mais si les hommes occupent toutes les fonctions de décision et les femmes celles d'exécution, elle ne sera pas *égalitaire*. C'est le cas dans beaucoup de gouvernements ou de parlement où les femmes restent cantonnées à des délégations ou des commissions traditionnellement affectées à leur "genre" : famille, enfance, affaires sociales...

## [\[Sommaire\]](#) Différences et inégalités

La différence a trait à la diversité physique, culturelle sociale... Exemple : la différence des sexes : l'anatomie d'un homme est différent de celle d'une femme.

Face à une différence, on a tendance à établir une hiérarchie des valeurs, ce qui crée des inégalités. Exemple : sur la base de différences physiques, l'humanité a traditionnellement affecté une valeur moindre aux femmes qu'aux hommes. Il en est souvent de même pour les différences de couleurs de peaux.

## [\[Sommaire\]](#) Discrimination

Selon l'article L122-45 du code du travail, la discrimination est constituée lorsqu'une inégalité de traitement est opérée en raison de 18 critères prohibés :

- l'origine
- le sexe
- les mSurs
- l'orientation sexuelle,
- l'âge,
- la situation de famille,
- les caractéristiques génétiques,
- l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- les opinions politiques,

les activités syndicales ou mutualistes,  
les convictions religieuses,  
l'apparence physique,  
le patronyme,  
l'état de santé  
la grossesse  
le handicap.

Le *harcèlement* est considéré comme discriminatoire s'il est lié à un de ces critères légaux de discrimination - ainsi le harcèlement sexuel, exercé du fait du sexe de la personne. Le harcèlement "a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

On distingue la discrimination directe et la discrimination indirecte

- ▶ **Discrimination directe** : une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de son origine ethnique, de son sexe, de son handicap, de son âge &
- ▶ **Discrimination indirecte** : un critère ou une pratique neutre en apparence désavantage des personnes sur la base de leur origine ethnique, de leur sexe, etc.

Exemples de discriminations directes fréquentes touchant les femmes au travail et susceptibles de donner lieu à des recours juridiques :

- ▶ A expériences et compétences égales, une femme a un salaire moindre que ses collègues masculins pour un poste équivalent
- ▶ Une femme est licenciée pour insuffisance professionnelle peu de temps après avoir informé son employeur de sa grossesse
- ▶ Une femme est victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail.

- ▶ [Informations et ressources sur le site de la HALDE](#)

## [\[Sommaire\]](#) Concepts de l'approche de genre

Le genre (issu de l'anglais *gender*) est un concept sociologique qui propose de s'appuyer sur la prise en compte et l'analyse des rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes. Le genre se traduit en français par *rapports sociaux de sexe*. L'approche de genre considère que parallèlement au sexe biologique, anatomique, qui est inné, il existe un sexe socialement construit, fondé sur des rôles sociaux différenciés, des stéréotypes &

Cette construction sociale et culturelle du genre n'est pas figée : elle varie selon les époques, les pays, les situations, les facteurs internes et les influences extérieures aux sociétés. Elle évolue souvent assez lentement, car elle est intériorisée et véhiculée par différentes institutions : la famille, le milieu social, l'école, la religion, les institutions politiques et les lois (ex. Code de la famille), etc.

L'approche de genre débouche concrètement sur la mise en œuvre au niveau international (Nations unies), sous-régional (Union européenne), national, local (collectivités territoriales) de politiques et d'actions *transversales*

(ou *intégrées*) visant l'égalité des femmes et des hommes.

- ▶ [Consulter notre rubrique sur l'approche de genre](#)