

Extrait du Site de l'Association Adéquations

<http://www.adequations.org/spip.php?article362>

Egalité, équité, mixité, parité, genre...

- Egalité femmes-hommes - Egalité et enjeux de genre -

Date de mise en ligne : jeudi 10 janvier 2019

Description :

Genre, égalité, parité, équité, mixité... Sexisme, phallocratie, patriarcat, misogynie, féminisme, anti-féminisme... Des notions qui font parfois l'objet de certaines confusions...

Site de l'Association Adéquations

Genre, égalité, parité, équité, mixité... Sexisme, phallocratie, patriarcat, misogynie, féminisme, anti-féminisme... Explications de notions qui font parfois l'objet de confusions...

Egalité des femmes et des hommes

L'égalité est un droit fondamental de la personne humaine, quelque soit le sexe biologique ou social, l'orientation sexuelle, 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 opportunités, 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](#)

Équité

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" (2009). (La moyenne mondiale des femmes parlementaires augmente progressivement mais très lentement. Elle était de 18,4 % de femmes parlementaires en 2008 et de 22,6 % en 2016).

L'équité fait partie des démarches à mettre en oeuvre pour atteindre l'objectif d'égalité des femmes et des hommes. On parle souvent de façon indifférenciée de "l'égalité de genre" ou de "l'équité de genre". "L'égalité de genre" est le fait de fournir aux femmes et aux hommes les mêmes droits, opportunités, ressources dans tous les domaines. "L'équité de genre" est le fait d'avoir un traitement différencié entre femmes et hommes pour corriger des inégalités de départ et atteindre "l'égalité".

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).

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 », ULP Strasbourg, 1997.

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 d'une conférence... 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, de parlements, de collectivités territoriales, où les femmes restent cantonnées à des délégations ou des commissions traditionnellement affectées à leur "genre" : famille, enfance, affaires sociales...

- ▶ [Notre article ressources sur la parité en politique](#)

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.

On confond souvent « différent » et « inégal ». Or, l'inverse de « égal » est « inégal ». L'inverse de « différent » est « identique ». La notion d'égalité n'est pas contradictoire avec la notion de différence. Chaque personne, parce qu'elle est unique, est différente des autres, mais toutes les personnes sont égales en droit. L'égalité homme-femme n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques, mais que tout le monde ait les mêmes droits et des opportunités égales dans l'existence.

Discrimination

En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives :

- ▶ être fondé sur un critère défini par la loi (sexe, âge, handicap...) cf. ci-dessous
- ▶ relever d'une situation visée par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...)

Selon l'article L122-45 du code du travail, la discrimination est constituée lorsqu'une inégalité de traitement est

opérée en raison de 23 critères prohibés :

l'origine

le sexe

la situation de famille

la grossesse

l'apparence physique

les mœurs

l'orientation sexuelle

l'identité de genre (remplace l'expression précédente "identité sexuelle")

l'âge

les opinions politiques

les activités syndicales ou mutualistes

les convictions religieuses

les caractéristiques génétiques

l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie,

l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation

l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race

l'état de santé

le handicap

la perte d'autonomie

le lieu de résidence (ajouté par La loi de programmation pour la ville et la cohésion sociale du 21 février 2014)

le patronyme

La particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur

la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français (ajouté par la Loi de modernisation de la justice du XXIème siècle)

Article 225-1 du code pénal :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

► **Article L1132-1 du code du travail :**

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

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.

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".

Concepts de l'approche de genre

Le genre (issu de l'anglais *gender*) est un concept et une approche sociologique qui propose de s'appuyer sur la prise en compte et l'analyse des rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes. En français les sociologues utilisaient généralement l'expression de *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, des inégalités et rapports de domination...

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 oeuvre 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](#)

Féminisme, anti-féminisme

Il existe différentes définitions et approches du féminisme, et souvent une certaine confusion autour de notions connexes comme patriarcat, sexisme, phallocratie, etc.

D'une manière générale, le **féminisme** est une pensée et une action politique et sociale en faveur de l'émancipation

des femmes, de leurs droits et de l'égalité des femmes et des hommes. **L'anti-féminisme** est le fait de s'opposer à cette émancipation et cette égalité.

Le **sexisme** est un comportement de discrimination qui vise les femmes en tant que femmes (cf. plus haut sur les discriminations). Par exemple : le fait de tenir les femmes à l'écart de certains lieux (pouvoir, décision...), les injures sexistes, les blagues sexistes. Le sexisme associe au fait d'être femme des caractéristiques et des rôles stéréotypés, généralement dévalorisants ((cf. le corpus inépuisable de blagues sur "les blondes" synonyme de manque d'intelligence)...

Le sexisme en général est une attitude discriminatoire envers le "sexe opposé". Dans la pratique, il s'exerce essentiellement à l'encontre des femmes.

Le **machisme** est une attitude considérant que les hommes sont supérieurs aux femmes. Le seul fait d'être un individu masculin leur confère une supériorité sur les femmes.

La **phallocratie** constitue la domination politique, sociale, culturelle, symbolique exercée par les hommes sur les femmes. Cette domination se concrétise par des institutions et modes d'organisation qui conforte le pouvoir des hommes sur les femmes.

Ces mots sont d'utilisation récente : ils ont été vulgarisés par les mouvements d'émancipation des femmes à partir de la fin des années 60, pour analyser la domination masculine.

Le *patriarcat* désigne un mode d'organisation sociale où le père, le chef de famille, et par extension les hommes, sont dépositaires de l'autorité.

"L'**antiféminisme** (opposition à l'émancipation des femmes), la **misogynie** (haine et mépris à leur égard) et la **gynophobie** (crainte pathologique des femmes) sont souvent confondus. L'amalgame est significatif, de même que l'absence de mot pour désigner la domination masculine. Androcratie n'existe pas, pas plus qu'androcentrisme, alors que gynécocratie est attesté dès le XVIème siècle, au sens de "gouvernement des femmes", mais aussi de "domination des femmes". (...)

"Depuis un siècle, les féministes bataillent pour nommer la domination masculine. Elles ont d'abord forgé le terme de *masculinisme*, plus général que l'actuel *patriarcat*, qui a longtemps gardé un sens exclusivement religieux".

Extrait du livre *Un siècle d'antiféminisme*, dir. Christine Bard, Fayard, 1999