

Développons l'égalité entre les femmes et les hommes dans les associations

La direction départementale de la cohésion sociale du Rhône, dans le cadre de ses missions de développement de l'égalité femmes hommes et de soutien à la vie associative, vous propose **un guide pour vous aider à :**

- Questionner votre organisation interne
- Identifier les freins à l'égalité et les moyens de les dépasser ;
- Construire et mettre en œuvre une démarche globale pour l'égalité réelle.

Ce guide contient :

- **Un outil d'autodiagnostic**
- **Des explications pour comprendre**
- **Des leviers de changements**

A venir grâce à vous : des exemples de bonnes pratiques sur www.rhone.gouv.fr

La démarche proposée

Prendre en compte l'égalité femmes hommes procède d'une démarche simple :

Quelle est la situation dans mon association ? Pour le savoir, il faut établir une photographie précise. Il ne faut pas se contenter d'un affichage général car les inégalités sont souvent cachées. ►► Pour cela, le guide vous propose des tableaux et des questionnements que vous pouvez utiliser pour vous aider à établir cette photographie.

Quelle analyse peut-être faite de la situation ainsi mise en valeur ? Il s'agit de comprendre les freins et les stéréotypes qui se jouent. ►► Le guide vous donne quelques éléments généraux de compréhension.

Comment agir ? L'analyse effectuée orientera les solutions à apporter. ►► Le guide liste des pistes d'action (non exhaustives).

Un guide, Pourquoi ?

Les engagements internationaux, européens de la France, sa législation et ses principes de respect des droits humains proclament l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est pour autant constaté chaque année la persistance d'inégalités dans de nombreux domaines (chiffres clés - parution annuelle du ministère en charge de l'égalité femmes- hommes :) <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/03/chiffres-cles-2012.pdf>)

Cette persistance a fait l'objet et fait encore l'objet d'études qui conduisent à mettre en lumière les préjugés véhiculés inconsciemment par chacun.e, oeuvrant à notre « cœur » défendant contre l'égalité que l'on croyait pourtant respecter... Et lorsque la prise de conscience a eu lieu, les bonnes volontés se trouvent souvent démunies quant à la mise en œuvre réelle et effective de l'égalité.

Pour vous familiariser avec les stéréotypes de genre, vous pouvez consulter par exemple :

(<http://fr.scribd.com/doc/22192266/pourquoi-lutter-stereotypes> ou http://blog.egaligone.org/public/Fiches_EgaliGone/Decoder_les_SdS.pdf)

Sommaire

Le présent document vous propose de vous aider dans une mise en œuvre simple de l'égalité:

- L'égalité dans votre fonctionnement interne.....page 3
 - Diagnostic « bénévolat associatif »page 4
 - Diagnostic « instances décisionnelles »page 6
 - Diagnostic « employeur »page 8

- L'égalité dans vos actionspage 11
 - Démarche généralepage 12

 - Consulter les diagnostics nationaux sur les thématiques suivantes :
 - Culturepage 13
 - Médiaspage 15
 - Education.....page 18
 - Equipements et loisirs socio-éducatifspage 21
 - Sportpage 23
 - Economie sociale et solidairepage 26
 - Agriculture.....page 28
 - Création d'entreprise.....page 31

Vous trouverez également :

- **un modèle de plan d'action (« pense-bête égalité »)**.....page 34
- **Les coordonnées de structures ressources**page 39
- **Un glossaire**page 41

① L'égalité dans votre fonctionnement interne

Qui fait quoi au sein de mon association ?

- Qui sont les adhérent.e.s et les bénévoles ?
- Qui sont les dirigeant.e.s ?
- Qui occupe quelle fonction ?
- Qui assume quelle(s) tâche(s) ?

Vous êtes une association employeur ? quelle est la situation des femmes et des hommes que vous salariez ?

Faire une « photographie » :

la plus précise possible de la situation en fonction de chaque sexe permettra de mettre à jour d'éventuelles inégalités cachées.

Une fois cet état des lieux réalisé, l'analyse approfondie des inégalités éventuelles mises à jour permettra de définir des priorités d'actions.

- **Diagnostic « bénévolat associatif »** page 4
- **Diagnostic « instances décisionnelles »** page 6
- **Diagnostic « employeur »** page 8

Pour vous aider, vous pouvez vous appuyer sur la mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité de votre département (Direction départementale de la cohésion sociale)
Il existe aussi de nombreuses associations qui pourront vous apporter un éclairage constructif (voir page 39)

① L'égalité dans votre fonctionnement interne : Diagnostic « bénévolat associatif »

Voire structure en chiffres et les questionnements possibles :

	Femmes	Hommes
Combien y a-t-il de femmes et d'hommes membres de l'association?		
Combien y a-t-il de bénévoles ?		
Plus précisément parmi les bénévoles, combien y a-t-il de bénévoles que vous considérez comme réguliers ?		
Combien de bénévoles ont bénéficié d'une formation prise en charge par l'association? (formation technique, formation à la gestion associative...)		

Que repérez-vous ? :

- Remarquez-vous des différences significatives entre les femmes et les hommes ? Et si oui, sur quelles rubriques se portent-elles ?

.....

.....

.....

.....

.....

1) Votre association compte peu de membres de l'un des deux sexes ?

Votre association par son histoire, son champ ou ses modes d'intervention est-elle associée à une association plutôt réservée aux femmes ou aux hommes (selon les stéréotypes de genre évoqués) ?

Comment agir ?

- Si vous le pouvez, affiner le diagnostic en interrogeant les habitant.e.s/ le public sur l'image de votre association, les raisons d'un éventuel désintérêt par l'un ou l'autre sexe.
- Dans vos démarches de communication, privilégier les visuels mettant en scène des femmes et des hommes agissant ensemble de la même façon, employer un féminin et un masculin (ex : « Adhérent et adhérente »), activer ensemble les stéréotypes féminins et masculins mais sans les associer à une image respectivement féminine et masculine puisque chaque individu développe ses propres centres d'intérêts et doit donc pouvoir se retrouver dans votre proposition (ex : « Vous souhaitez être bénévole au service des autres*, dans une dynamique d'action**, rejoignez-nous ! »)

*activation d'un champ plutôt culturellement associé aux femmes- mais pas uniquement recherché par les femmes dans la réalité/ **idem version hommes

2) Votre association compte des adhérent.e.s des deux sexes mais peu ou moins de l'un des deux sexes parmi vos bénévoles ?

Moins de femmes bénévoles ? Avez-vous regardé du côté des contraintes familiales et domestiques ? Ces activités sont encore largement assumées par les femmes (cf. chiffres clés précités) et sont peu investies par les hommes (notamment en raison du regard sociétal). Elles sont chronophages (« la double journée des femmes ») et peuvent constituer un frein à l'engagement associatif et/ou à l'investissement en formation.

Moins d'hommes bénévoles ? Une des réponses principales sera peut-être un champ d'intervention de votre association plutôt féminin (« éducation » par exemple). Cependant, en miroir aux explications précédentes sur le manque de temps des femmes, les hommes sont encore culturellement investis de la mission de « l'homme gagne-pain » et surinvestissent parfois la sphère professionnelle (horaires tardives, etc...) renforcés en cela par la culture française du présentéisme (cf. constats du Conseil économique social et environnemental) qui induit de rester tard au travail pour prouver sa compétence professionnelle et son engagement dans le travail, moment propice à la construction du réseau professionnel permettant l'accès aux postes supérieurs

Comment agir ?

- Réaliser une enquête de terrain : l'idéal est connaître précisément auprès des adhérent.e.s les freins potentiels à leurs engagements.
- Prêter attention aux horaires et lieux proposés pour les réunions et les formations en prenant en compte les obligations familiales et personnelles des mères et des pères (ex : A 20h30, les enfants sont couchés...ce qui n'est pas le cas à 18h30 où tout est à faire (bains, devoirs, repas...) ;
- Sonder (anonymement ?) vos adhérent.e.s pour connaître les disponibilités les plus intéressantes ;
- Faire choisir les créneaux horaires de réunions (attention au vote à la majorité si vous avez une majorité d'un des deux sexes...) ;
- Etudier la possibilité du recours au chèque emploi service universel (CESU) pré-financé pour le financement de garde pendant que le parent bénévole s'investit (ou d'aides à domicile) <http://www.cesu.urssaf.fr> ;
- Organiser un mode de garde ou des activités pour les enfants de vos bénévoles concomitant aux temps des activités ;
- Utiliser les technologies de l'information et de la communication (TIC) qui permettent une gestion plus souple de l'investissement associatif.
- Afficher l'engagement de votre structure en faveur d'un bénévolat qui se concilie avec la parentalité, ce qui bénéficiera aux femmes comme aux hommes

① L'égalité dans votre fonctionnement interne : Diagnostic « Instances décisionnelles »

Votre structure en chiffres et les questionnements possibles :

	Femmes	Hommes
Nbre total des membres composant l'instance dirigeante		
Présidence		
Coprésidence		
Vice-présidence		
Trésorerie		
Vice-trésorerie		
Secrétariat		
Vice-secrétariat		
Autres administrateurs avec fonctions		
Autres administrateurs sans fonction		
Nombres de bénévoles		

Que repérez-vous ? :

→ Constatez-vous une différence entre le nombre de femmes et d'hommes au niveau des bénévoles et des instances décisionnelles ?

.....

→ Quels postes à responsabilité sont occupés et par qui ?

.....

Constatez-vous une sous représentation de l'un ou l'autre des sexes dans les instances décisionnelles et à certaines fonctions ?

Si vous regardez la situation sur plusieurs années (les années précédentes), la sous-représentation se trouve-t-elle confirmée ?

.....

Explication d'une sous-représentation des hommes aux instances de direction ou à certaines fonctions : ils sont statistiquement au niveau national tous secteurs confondus plus présents dans les instances dirigeantes. Si ce n'est pas votre cas, les explications principales sont sans doute semblables à l'engagement associatif de vos bénévoles (image de l'association, domaine d'intervention, temps disponible).

① L'égalité dans votre fonctionnement interne : Diagnostic « Instances décisionnelles »

Pour les femmes, les mécanismes suivants peuvent entrer en jeu et expliquer leur sous-représentation aux instances de direction ou à certaines fonctions :

- La construction sociale du féminin peut amener certaines femmes à s'autocensurer et ne pas poser leur candidature à la présidence, poste investi d'une image de pouvoir et de responsabilité dans laquelle elles ne se reconnaîtraient pas (et « on » ne les reconnaîtrait pas ?). De la même façon, une prépondérance d'hommes aux postes de président, vice-président, trésorier au cours des mandatures successives peut être liée aux qualités projetées sur ces postes et celles que l'on attribue inconsciemment aux hommes (représentation, autorité, logique, rigueur).
- Les contraintes anticipées liées à l'exercice de responsabilités en terme de disponibilité et de mobilité peuvent également constituer un frein. D'autant plus, nous l'avons vu, que les femmes continuent d'assumer l'essentiel des tâches familiales et domestiques.

Comment agir ?

Comme cela est apparu plusieurs fois dans le guide, le questionnement sur l'image de l'association et les freins des viviers (membres et bénévoles) sont une étape importante de mise en œuvre de la parité

Interroger :

Les membres et les bénévoles pour savoir pourquoi elles et ils n'entrent pas dans le conseil d'administration...

Puis ensuite pour celles et ceux qui sont dans le conseil d'administration pourquoi elles et ils n'ont pas posé leurs candidatures aux postes à responsabilité... Si des personnes du même sexe se sont présentées à plusieurs reprises mais n'ont pas été retenues, sonder (anonymement) pour en connaître les raisons profondes.

Identifier et communiquer sur les profils des « postes » afin d'apporter une meilleure visibilité et connaissance de leur contenu concret (pour vous aider, vous pouvez vous utiliser le portefeuille de compétences réalisé par le ministère en charge de la vie associative :

http://www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/Portefeuille_compétences_2011.pdf)

- Encourager à la prise de responsabilité, renforcer le sentiment d'efficacité professionnelle, développer le tutorat, valoriser les compétences et ressources de vos bénévoles, par des formations de prise de parole en public par exemple. contact en Rhone-Alpes pour une parité associative : <http://www.paracor-rhonealpes.fr/>
- Repenser le fonctionnement des instances (limiter le cumul des mandats, réduire la durée des mandats, développer la cogestion des responsabilités, mettre en place des actions de discriminations positives (dispositions statutaires contraignantes imposant la parité ou la proportionnalité)...
- Travailler sur l'image de la présidence : pouvoir solitaire ou collégialité ? co-présidence mixte ?
- Repenser les temps associatifs (la planification des réunions et leurs horaires, prendre en compte les coûts liés aux obligations familiales, utiliser les TIC,...voir page 5)

① L'égalité dans votre fonctionnement interne : Diagnostic « employeur »

Votre structure en chiffres, les questionnements possibles :

	Femmes	Hommes
Combien y a-t-il de salarié.e.s?		
Combien y a-t-il de personnes cadres?		
Parmi ces cadres, combien de personnes ont bénéficié de promotion interne au cours de leur carrière dans l'association ?		
Délai moyen d'obtention des promotions ?		
Combien y a-t-il de personnes à des postes d'encadrement ?		
Parmi ces personnes, combien ont bénéficié de promotion interne au cours de leur carrière ?		
Quel délai pour obtenir des promotions ?		
Quelle est la rémunération moyenne annuelle?		
Et en fonction de chaque grade (ou catégorie)		
Combien y a-t-il de personnes en CDI?		
Combien y a-t-il de personnes en CDD?		
Combien y a-t-il de personnes à temps partiel?		
Combien de personnes sont actuellement en congé parental?		
Quel est l'écart entre le salaire d'une personne rentrant de congé parental, et le salaire moyen d'une personne n'étant pas partie en congé parental?		
De qui se composait le jury dans les dix derniers jurys de recrutement?		
Dans les dix derniers jurys de recrutement, qui occupait la présidence?		

Rappel de la législation du travail (article L1141-1 et suivants du code du travail sur l'égalité professionnelle) et notamment si vous êtes une association employeur et que vous employez plus de 50 salariés, vous êtes tenus aux obligations légales et réglementaires du droit du travail (rapport de situation comparée, plan d'action, négociation collective) sous peine de sanction financière.

Que repérez-vous ?

→ Remarquez-vous des différences significatives entre les femmes et les hommes ? Et si oui, sur quelles rubriques se portent-elles ? En particulier, que remarquez-vous concernant les salaires? et les personnes en situation précaire (CDD, temps partiel) ?

.....

① L'égalité dans votre fonctionnement interne : Diagnostic « employeur »

Vous constatez des différences marquées dans le déroulé de carrière, les rémunérations, l'accès aux responsabilités, etc., entre les femmes et les hommes salarié.e.s de votre association ?

Voici quelques éléments de compréhension :

- La culture du présentéisme, de la cooptation, l'image inconsciente associée au pouvoir peut conduire à privilégier les hommes dans les promotions internes, dans le recrutement des cadres ou des personnes ayant des responsabilités d'encadrement ;
- L'utilisation unique de termes comme « être disponible », « avoir de l'assurance », « avoir le sens des responsabilités » ; « avoir un potentiel évolutif » dans les offres d'emploi ou les critères de sélection peut conduire à n'attirer/ ne retenir que des hommes car ces termes renvoient à des caractéristiques culturellement associées plutôt au masculin.
- Le temps partiel, le congé parental est socialement admis pour les femmes, très peu pour les hommes

Comment agir ?

- Inscrire des objectifs en terme d'égalité femmes/hommes dans les projets associatifs (cela marque et officialise la volonté politique du collectif).
 - Opérer une veille statistique en réalisant annuellement un rapport chiffré de la situation des femmes et des hommes dans l'association et procéder à son analyse. Réaliser un plan d'action avec objectifs et indicateurs.
 - Porter une attention sur vos plaquettes de communication, site internet (visuels de mixité dans l'exercice des fonctions représentées, termes employés, etc...)
 - Afficher votre respect des temps de vie par des mesures effectives qui faciliteront notamment la parentalité (temps de travail annualisé, plages horaires flexibles, attention portée aux horaires de début et de fin des réunions, accès aux services de conciergerie, chèque emploi service universel, prise du congé paternité, instauration de journée de découverte du lieu de travail par les enfants du personnel...).
 - Féminiser et masculiniser les noms des métiers pour que chacun.e puisse s'y projeter.
 - Rédiger vos offres d'emploi en veillant à activer ensemble les stéréotypes féminins et masculins pour attirer le plus de candidatures différentes possibles (ex : « profil recherché : sens des relations humaines*, logique, rigueur**), de même pour les critères utilisés lors de la sélection des candidat.e.s.
- *activation d'un champ plutôt culturellement associé aux femmes- mais pas uniquement rempli par les femmes dans la réalité/ **idem version hommes
- Oser la mixité dans les métiers (des femmes dans le bâtiment, cf les campagnes de la CAPEB, des hommes dans les secteur du social et des soins).

La formation des salarié.e.s

<i>Votre structure en chiffres, les questionnements possibles :</i>	Femmes	Hommes
Combien de personnes ont accédé à la formation continue cette année?		
Combien de personnes ont bénéficié du DIF ?		
Combien de personnes ont été orientées vers des formations diplômantes ?		
Combien de personnes sont actuellement inscrites à des formations diplômantes ?		
Combien de personnes suivent actuellement une VAE ?		
Combien de personnes ont déjà bénéficié d'une formation à l'égalité?		

Que repérez-vous ?

- ➔ Remarquez-vous des différences significatives entre les femmes et les hommes ? Et si oui, sur quelles rubriques se portent-elles ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Comment agir ?

- Porter attention aux conditions de formation par rapport aux charges familiales de vos salarié.e.s
- Concevoir des programmes de formation qui allient le développement personnel et la formation technique
- Porter attention à la qualité des entretiens d'évaluation : moment propice pour prendre en compte les projets des salarié.e.s et construire avec elles et eux leurs parcours professionnels.

② L'égalité dans vos actions.

Pour permettre des transformations concrètes, pour favoriser l'émancipation individuelle et collective, la prise en compte de l'égalité ne doit pas se limiter à assurer l'accès de chacun.e.s, bénévoles et salarié.e.s, aux postes à responsabilités dans l'association.

Avoir des hommes et des femmes au conseil d'administration, participant à égalité, c'est bien.

Mais quel impact, quel intérêt si, par ailleurs, les actions que vous engagez véhiculent des stéréotypes de genre ?

Si dans les activités quotidiennes, les uns et les unes, sont enfermés.e.s dans des rôles, assignés.e.s à des tâches liées aux représentations dominantes de ce qui est féminin et de ce qui est masculin ? Si les inégalités sont reproduites ?

➤ **Démarche générale** page 12

Consulter les diagnostics nationaux sur les thématiques suivantes :

- **Culture** page 13
- **Médias** page 15
- **Education** page 18
- **Equipements et loisirs socio-éducatifs** page 21
- **Sport** page 23
- **Economie sociale et solidaire** page 26
- **Agriculture** page 28
- **Création d'entreprise** page 31

La question de l'égalité doit être traitée de façon transversale pour toutes les actions, toutes les activités de l'association. L'outil proposé ci-après invite ainsi à prendre en compte l'objectif d'égalité femmes/hommes, filles/garçons dans chacune des actions menées par l'association, à chaque étape du projet.

② L'égalité dans vos actions : Démarche générale

En amont, au stade de la construction de l'action :

- **Entourez-vous de femmes et d'hommes pour élaborer votre projet** (au moins 30% de l'une ou de l'autre). Cela devrait permettre de prendre en compte les contraintes des deux sexes, à condition d'établir également les conditions de l'expression pour permettre à celles et ceux qui n'oseraient pas, de prendre la parole.
- **Intégrez des objectifs « égalité » adaptés à votre secteur.** A vous de définir ceux prioritaires pour votre action (référez-vous aux diagnostics nationaux précités et faites-vous aider, cf. pages suivantes)
- **Questionner votre pratique et vos représentations** pour éviter la reproduction inconsciente des stéréotypes. Pour ce faire, **organiser une formation** sur les questions d'égalité peut s'avérer bien utile pour vous-même, les bénévoles, les salarié.e.s et les participant.e.s à l'action (liste des structures ressources proposant des formations ou des accompagnements, page 39.).
- **Définir votre public cible** : combien de femmes et combien d'hommes et pour chaque sexe les caractéristiques (âge, niveau de formation, etc...) et les éventuelles contraintes particulières (facilités d'accès aux modes de transports en commun, aux modes de garde...). Etudier quelles pourraient être les **incidences** (positives et négatives) de votre nouvelle action sur les femmes et sur les hommes, sur les filles et sur les garçons.
- **Porter attention aux supports visuels et textuels** (bonnes pratiques possibles : femme et homme ayant le même rôle sur une photographie, pas que des garçons pour illustrer des activités sportives, féminisation et masculinisation des noms des rôles sociaux et professionnels, etc.)

Pendant le déroulé de l'action :

- Evoquez cette question de façon non subsidiaire à chaque réunion.
- Mesurez l'impact de votre action en établissant un suivi spécifique des objectifs propres à l'égalité
- Apporter les éventuelles corrections nécessaires en fonction des constats que vous aurez établis
- Communiquer sur vos résultats auprès du public, de votre public, de vos financeurs (notamment si vous avez bénéficié de financements européens).

② L'égalité dans vos actions : Secteur « culture »

Diagnostic national issu des rapports de Reine Prat de juin 2006, *Accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité*, et celui de mai 2009, *Accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité - n°2 De l'interdit à l'empêchement*.



Qui dirige?

Qui produit ?

<p>Situation actuelle : quand les chiffres parlent d'eux-mêmes</p>	<p>Ce sont des hommes qui dirigent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 92% des théâtres consacrés à la création dramatique. - 89% des institutions musicales. - 86% des établissements d'enseignement. - 78% des établissements à vocation pluridisciplinaire. - 59% des centres chorégraphique nationaux <p>...Et qui concentrent les subventions (2,3M€ contre 1,7M€)</p>
<p>Les freins au changement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - les candidates sont toujours moins nombreuses que les candidats - Frein psychologique : les femmes pensent qu'elles n'ont pas la légitimité pour accéder aux postes de direction, et elles s'auto-censurent.

<ul style="list-style-type: none"> - 97% des musiques que nous entendons dans nos institutions ont été composées par des hommes. - 94% des orchestres programmés sont dirigés par des hommes. - 85% des textes que nous entendons ont été écrits par des hommes. - 78% des spectacles que nous voyons ont été mis en scène par des hommes. - 57% ont été chorégraphiés par des hommes. <p>Les hommes investis dans les activités artistiques professionnelles sont plus nombreux; mais les femmes sont plus nombreuses que les hommes à s'investir dans les activités artistiques en amateur</p>
<ul style="list-style-type: none"> - La création évoque le couple "le créateur et sa muse" - le talent est inné et explique seul la qualité d'une œuvre? Non, elle dépend aussi du temps qu'on a pu lui consacrer, du nombre de collaborateurs/trices qu'on a pu réunir, de la rencontre avec le public, du relais médiatique, du réseau... .

② L'égalité dans vos actions : Secteur « culture »

Des propositions pour agir	<ul style="list-style-type: none">- essayer d'atteindre un seuil minimum de 33% de l'un ou l'autre sexe. (« seuil de mixité »)- veille statistique et obtention de données sexuées- charte de l'égalité pour le spectacle vivant afin d'encourager tous les intervenants clés à s'engager en faveur de l'égalité des genres.	<ul style="list-style-type: none">- organisation de rencontres non-mixtes avec des femmes de théâtre, des musiciennes, des directrices ou administratrices d'institutions. (meilleure prise de parole, constitution de réseau)- Lors des auditions : installer un paravent entre le jury et les candidat.e.s- abolir les assignations genrées : les femmes ne jouent que des rôles féminins et les hommes ne jouent que des rôles masculins. Le théâtre n'est qu'une affaire de convention et cette règle n'a été imposée que récemment. S'inspirer de la danse qui a déjà franchi ces barrières.
-----------------------------------	--	---

A qui m'adresser? Qui peut m'aider?

Association H/F en Rhône-Alpes : <http://www.hfrhonealpes.fr>

Vous voulez être référencé ? Contactez-nous ddcs-droitsdesfemmes@rhone.gouv.fr et ddcs-jsva@rhone.gouv.fr

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique :

- Nbre de spectacles d'auteur.e.s- chorégraphes femmes et hommes- diffusés/ nbre total de spectacles diffusés
- Nbre de metteur.e.s en scène / nbre total de mise en scène
- Nbre de productrices et de producteurs / nbre total de spectacles produits

Et d'autres encore...(donnez-nous vos exemples)

② L'égalité dans vos actions : Secteur « médias »

Qu'est-ce que j'entends par médias? Les médias considérés sont la télévision, le cinéma, la presse, la radio et la publicité sous toutes ses formes (affichage, TV, magazines).

Les sources : FIA - rapport gender 2010 : "*Manuel de bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes liés au genre et promouvoir l'égalité des chances dans les secteurs du cinéma, de la télévision et du théâtre en Europe*";

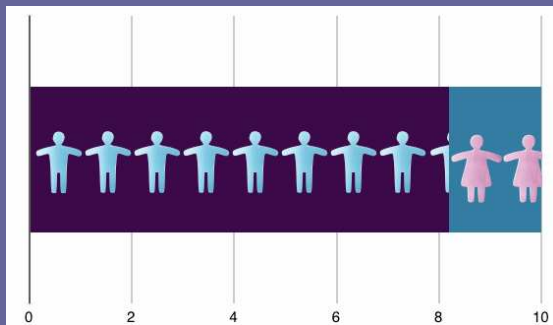
Rapport d'études - Bilan 2010 de l'ARPP : *Publicité et image de la personne humaine*,

Rapport d'information n°375 de la délégation aux droits des femmes du Sénat-2007,

Rapports 2008 et 2011 de la commission nationale sur l'image des femmes dans les médias (le rapport 2011 dresse le bilan d'une année d'application parès la signature par certains médias le 13 octobre 2010 d'un acte d'engagement pour une démarche d'autorégulation visant à améliorer l'image des femmes dans les médias)

Situation actuelle :
quand les chiffres
parlent d'eux-mêmes

- La proportion de femmes parmi les personnes mentionnées dans la presse n'est que de 17% en 2006.
- Présence des expert-es dans l'ensemble des médias retenus dans les corpus analysés par le rapport 2011 de la commission nationale sur l'image des femmes dans les médias : 8 hommes pour 2 femmes (Graphique 13)



- Les femmes sont peu nombreuses aux postes de responsabilité dans les médias : proportion de femmes inférieure à 10% ans les postes de direction stratégique.

② L'égalité dans vos actions : Secteur « médias »

Attitude différenciée entre hommes et femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Les femmes sont cantonnées dans des spécialités moins prestigieuses, ou des médias moins convoités (presse professionnelle ou technique, presse féminine).
Les freins à l'évolution des mentalités	<ul style="list-style-type: none"> - Les femmes apparaissant dans les médias sont, le plus souvent, soit anonymes, soit en position de victimes, soit citées comme ayant un lien familial avec un homme, alors que les hommes sont très majoritairement cités avec leur fonction. - Leur image est dégradée ("porno chic") ou alors stéréotypée. - Culte de la minceur excessif.
Des propositions pour agir	<ul style="list-style-type: none"> - Constitution d'un vivier d'expert-es à mobiliser - Entraînement à l'expression dans les médias (média-training) - Opération de sensibilisation : organisation de festivals, de débats publics, de pétitions, présentation de documentaires. (ex : festival de film réalisés par des femmes) - Regarder les initiatives provenant d'autres pays : par exemple au Royaume-Uni : moins de 15% des films Britanniques ont été écrits par des femmes. En réaction, un atelier d'écriture pour les femmes scénaristes a été créé : "She Writes".

A qui m'adresser? Qui peut m'aider?	<p>Association H/F en Rhône-Alpes : http://www.hfrhonealpes.fr</p> <p>ARPP : association interprofessionnelle qui régule les publicités (voir ci-après) : http://www.arpp-pub.org</p> <p>Fréquence écoles http://www.frequence-ecoles.org</p>
-------------------------------------	--

Vous voulez être référencé ? Contactez-nous ddcs-droitsdesfemmes@rhone.gouv.fr et ddcs-jsva@rhone.gouv.fr

ARPP : Autorité de régulation professionnelle de la publicité.

L'ARPP, existant depuis le 19 août 1935 en France, est une association interprofessionnelle privée de type loi de 1901. Sa mission est de parvenir à concilier liberté d'expression publicitaire et respect des consommateurs. Ce n'est pas un organisme public). Cet organisme examine les publicités de la presse, les campagnes nationales, et les web vidéos, et leur accorde ou pas la recommandation "Image de la Personne Humaine". Pour cela, il faut que les publicités respectent de principe de dignité de la personne humaine (pas de nudité sans rapport avec le produit, pas de représentation dégradante, pas de réduction d'un sujet au statut d'objet sexuel), les publicités ne doivent pas reprendre des clichés négatifs sur les hommes ou les femmes (cliché de la blonde), et elles doivent respecter des critères de décence (pas de violence, de soumission, d'actes sexuels).

En 2010, 103 803 publicités ont été analysées, dont 93 398 visuels pour la presse, 5540 publicités pour l'affichage, et 4865 pour Internet.

Deux tiers des manquements impliquent le genre féminin (mais c'est peut-être aussi parce que les femmes sont sur-représentées dans la publicité en général).

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique :

Analyse sur une période donnée :

- Temps de parole de chacun des deux sexes/ temps de parole
- Nbre de femmes-hommes invité.e.s en temps qu'expert.e.s/ nbre total d'experts invités

Analyse des supports émis au regard des éléments d'analyse de l'ARPP : dignité de la personne humaine (pas de nudité sans rapport avec le produit, pas de représentation dégradante, pas de réduction d'un sujet au statut d'objet sexuel), pas de reprise des clichés négatifs sur les hommes ou les femmes (cliché de la blonde), et respect des critères de décence (pas de violence, de soumission, d'actes sexuels).

Et d'autres encore...(donnez-nous vos exemples)

② L'égalité dans vos actions : Secteur « éducation »

Les sources :

- Françoise Vouillot, Joëlle Mezza, Marie-Laure Steibruckner, Laurence Thiénot. *Orientation scolaire et discrimination : quand les différences de sexe masquent les inégalités*. La documentation française, Paris, 2011
- Florence Defresne, Michel Quéré, *Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur*, 2010.
- *Discriminations à l'école, Rapport relatif aux auditions sur les discriminations en milieu scolaire*, 22 septembre 2010.
- Leila Acherar, *Filles et garçons à l'école maternelle*, Juin 2003
- Nicole Mosconi, 2001, " Comment les pratiques enseignantes fabriquent de l'inégalité entre les sexes ", Les dossiers des sciences de l'éducation, n°5, p.97-109.

Situation actuelle : quand les chiffres parlent d'eux- mêmes

- Les filles ont une meilleure scolarité et une meilleure réussite scolaire que les garçons : c'est 70% d'une génération chez les filles qui obtient un bac (tous types confondus) pour 59% chez les garçons.
- Les filles sont scolarisées plus longtemps : 18,9 années en moyenne pour les filles, contre 18,4 pour les garçons.
- 15% des garçons sont en difficulté de lecture contre 9% des filles en 2008.
- Les filles redoublent moins souvent que les garçons quelle que soit le milieu social d'origine.
- Les femmes sont souvent majoritaires en cursus licence et en master, mais pas en doctorat.
- 40% des filles choisissent une filière scientifique contre 27% en section littéraire, les garçons désertant fortement cette dernière au profit de la première : les filles sont minoritaires en filière scientifique (45%) et majoritaires en filière littéraire (21% de garçons). Post-bac, les filles des filières scientifiques ne continuent pas dans ces voies (peu de filles en classes prépa scientifiques)
- Les filles obtiennent plus généralement un passage en seconde générale et technologique que les garçons, car on pense qu'il y aura moins de possibilité pour les filles au niveau des diplômes professionnels.
- Les filières professionnelles sont très marquées par les normes et les stéréotypes de sexe : les filières de production aux garçons, de services aux filles.-

② L'égalité dans vos actions : Secteur « éducation »

<p>Les freins à l'évolution des mentalités</p>	<ul style="list-style-type: none">- L'éducation culturelle des filles tend à développer chez elles une autocensure, un manque de confiance en leurs capacités, ce qui conduit en matière d'orientation scolaire à l'exemple suivant : « Quand ils et elles se jugent très bon en français, 1 garçon sur 10 va en série L contre 3 filles sur 10; quand ils et elles se jugent très bon en mathématiques, 8 garçons sur 10 vont en mathématiques contre 6 filles sur 10 ».- Cette autocensure ne sera pas corrigée par le « système » : "neutralité" des conseils de classe, intérêt plus grand porté aux choix d'orientation des garçons par les professionnels. Par ailleurs, les observations de classe (enregistrements vidéo), montrent que les enseignant-e-s, dans les classes mixtes, sans en avoir conscience, interagissent nettement plus avec les garçons qu'avec les filles (dans une proportion de deux tiers/un tiers). Lorsqu'ils-elles essaient de rétablir des interactions plus équilibrées, les garçons se plaignent d'être négligés et les enseignant-e-s aussi ont l'impression qu'ils-elles les négligent. Ce qui prouve bien que la norme explicite de traitement égal de toutes et de tous dissimule en réalité une norme qui commande de " favoriser " les garçons. Enfin, les enseignant-e-s interrogent plus souvent et plus longtemps les garçons que les filles.- Actions relatives aux choix d'orientation : ce sont les filles, et seulement elles qui ont été interpellées comme devant changer leurs habitudes, élargir leur choix, se libérer des stéréotypes, étant sous-entendu que les garçons eux savaient choisir les bonnes filières et les bon métiers.
<p>Des propositions pour agir</p>	<ul style="list-style-type: none">- Former et professionnaliser les acteurs de l'éducation (profs mais aussi les ATSEM)- Faire attention aux manuels utilisés (ont-ils des stéréotypes?)- Faire attention aux termes utilisés lors de la communication à l'oral.- Nécessité d'instituer une formation initiale obligatoire des acteurs et actrices de l'éducation et de l'orientation sur la question des discriminations et des inégalités de sexe. Il est illusoire de considérer qu'une "bonne information" serait à elle seule suffisante pour faire tomber les résistances et désarmer les stéréotypes.- Remarquer que l'absence des garçons dans les secteurs du soin, de l'éducation, du social n'est jamais posé comme un problème...

② L'égalité dans vos actions : Secteur « éducation »

<p>A qui m'adresser? Qui peut m'aider?</p>	<ul style="list-style-type: none">- Ressources de littérature non sexiste: l'association lab-elle a labellisé 300 albums illustrés (http://www.lab-elle.org), l'atelier des merveilles a également procédé à un recensement (http://ateliermerveille.canalblog.com): une actualisation est prévue en 2013.- Comprendre les stéréotypes, analyser sa pratique : Institut Egaligone (http://www.egaligone.org)- Comprendre les médias : Fréquence Ecoles (http://www.frequence-ecoles.org)- Prévenir les violences sexistes entre jeunes : Filactions(http://www.filactions.org) / comportement sexiste : guide d'intervention en milieu scolaire (http://www.rhone.gouv.fr/web/1176-lutte-contre-les-violences.php)- Eduquer à une sexualité respectueuse et consentie : MFPF (http://www.planning-familial.org/content/le-planning-familial-69-00331) Frisse (http://fr-fr.facebook.com/pages/ASSOCIATION-FRISSE-femmes-r%C3%A9duction-des-risques-et-sexualit%C3%A9/313668291172)- Débats sur le respect : Le printemps de la jupe et du respect (http://www.printempsdelajupe.com)
--	---

Vous voulez être référencé ? Contactez-nous ddcs-droitsdesfemmes@rhone.gouv.fr et ddcs-jsva@rhone.gouv.fr

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique :

- Nbre de supports de lecture prônant une thématique égalité utilisés/ nbre de supports de lecture utilisés
- Nbre de formation égalité suivie (prévention violences/ lutte contre les stéréotypes)/ Nbre de formations suivies
- Nbre d'interactions adultes-filles adultes-garçons/ Nbre d'interactions totales adultes-jeunes
- Nbre d'activités intégrant une réflexion sur la construction sociale du féminin et du masculin/ nbre d'activités proposées

Et d'autres encore...(donnez-nous vos exemples)

Source :

Les périphéries urbaines entre normes et innovations. Les villes du Sud de l'Europe. Colloque de Bordeaux, juin 2008

De nouveaux modèles de virilité : musiques actuelles et cultures urbaines. Yves Raibaud

<p>Situation actuelle : quand les chiffres parlent d'eux- mêmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 100% de garçons dans les cités stades, 95% dans les skates parcs, 80% dans les salles et lieux de répétition des musiques actuelles - Décrochage des jeunes filles des activités publiques à partir de 12 ans sauf pour des activités très connotées féminines
<p>Les freins à l'évolution des mentalités</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Géographie des genres : on imagine la présence (et la protection) des femmes dans l'espace public par la valorisation de leur rôle maternel au sein de couloirs de circulation, parc pour jeunes enfants, "maisons" de l'enfance, de la parentalité. Les filles qui pratiquent le skate (5%) sont souvent bien acceptées car elles sont en général performantes et qu'elles ont adopté le comportement et les tenues des garçons – Les aménagement d'espaces publics se pensent "neutres" mais ne le sont pas. Les subventions publiques bénéficient donc principalement aux garçons. – La prévention de la délinquance par le sport et les loisirs a conduit à n'investir que pour les garçons renforçant par là-même une socialisation viriliste, sexiste et homophobe.

② L'égalité dans vos actions : Secteur « Equipements et loisirs socio-éducatifs »

Des propositions pour agir	<ul style="list-style-type: none">– Programmer des activités dites masculines (de rugby et de skates...) pour les filles dans des espaces réservés dans un premier temps si le besoin s'en fait sentir puis sur les mêmes lieux ;– Programmer des activités dites féminines (danse notamment...) pour les garçons en travaillant notamment sur le vocabulaire « viriliste » à mettre en avant.– Permettre l'accès des maisons de quartiers, centres sociaux aux filles en limitant le zonage des garçons devant ces lieux par la création d'un espace de discussion à l'intérieur.– Afficher et rappeler la loi à l'intérieur des espaces de loisirs et d'activités.
----------------------------	---

A qui m'adresser? Qui peut m'aider?	- Aménagements des espaces : Robin des villes (http://www.robinsdesvilles.org/spip.php?article234)
--	---

Vous voulez être référencé ? Contactez-nous ddcs-droitsdesfemmes@rhone.gouv.fr et ddcs-jsva@rhone.gouv.fr

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique :

- Nbre d'activités contre stéréotypées/ nbre d'activités proposées
- Evolution de la répartition du nbre de filles/ garçons en fonction des activités

Et d'autres encore...(donnez-nous vos exemples)

② L'égalité dans vos actions : Secteur « sport »

Source : Rapport 2010-2011. Egalité des femmes et des hommes dans le sport. Délégation aux droits des femmes du Sénat

Situation actuelle :
quand les chiffres
parlent d'eux-
mêmes

- Les femmes ne représentent que 35% des licenciés des fédérations sportives et 35% des sportifs de haut niveau.
- Les activités physiques les plus pratiquées par les femmes sont la danse, la gymnastique, l'équitation, le patinage, la natation et la randonnée pédestre. Les femmes représentent 79,4% des licenciés de la Fédération française d'équitation; 78,9% des licenciés de la Fédération française de gymnastique. Mais elles ne sont que 2,7% à avoir une licence à la Fédération française en football.
- La pratique féminine est plus axée vers le loisir, la convivialité et le lien social et moins axée sur la compétition. Elle est également fortement conditionnée par la situation sociale : Seulement 32% des filles pratiquent un sport dans les ZEP, contre 80% dans les classes moyennes et supérieures.
- 10,5% de femme directrices au CREPS
21% des postes d'inspection, de professeur(e) et de conseiller(e)
9,4% (11 femmes sur 117) présidentes de fédérations sportives
14,61% femmes arbitres et juges de haut niveau
- Le Mouvement olympique national ne respecte pas le quotas des 20% de femmes dans les structures décisionnelles : une seule des 30 fédérations olympique est présidée par une femme.
- Les magasins de sport : 85% des dirigeants sont des hommes, alors qu'à l'intérieur des boutiques, les femmes occupent des postes de caissières ou vendeuses.
- JO : désormais, la quasi totalité des disciplines sportives et olympiques comportent des épreuves masculines et féminines. Cependant, il existe toujours de fortes disparités dans le nombre d'épreuves : les épreuves masculines sont plus nombreuses que les épreuves féminines. Cela a des répercussions sur le nombre de médailles distribuées (moins pour les femmes).
- La moindre couverture médiatique des compétitions et exploits des sportives (faible retransmission télévisuelle, exemple : en septembre 2010, Teddie Riner et Lucie Decosse tous les deux champions du monde 606 articles de presse contre 156 pour Lucie Decosse soit quatre fois moins!)

② L'égalité dans vos actions : Secteur « sport »

Les freins à l'évolution des mentalités	<ul style="list-style-type: none">– La question du corps féminin, de sa visibilité pour soi-même et les autres au niveau de la pratique loisir comme la compétition (le voile de la judokate au JO de Londres 2012 versus la tenue des volleyeuses de plage...)– L'imprégnation des consciences quant à la moindre capacité sportive, réelle ou supposée, des femmes.
Des propositions pour agir	<ul style="list-style-type: none">– Vérifier qu'il y a une extension des disciplines auxquelles les femmes peuvent participer, sans s'exposer à la réprobation de leur environnement.– Loisir : Prêter attention aux conditions de desserte des équipements sportifs par les transports en commun (car les femmes prennent plus souvent les transports en commun). Attirer la pratique féminine en utilisant le registre social du féminin : insister sur le côté « loisir », « lien social », et le côté « sport-santé » du sport visé. Proposer des activités croisées mère-enfant, ou des temps d'accueil pour les jeunes enfants (partenariat avec des structures d'accueil ?).– Encourager la labellisation des associations qui s'impliquent dans le sport féminin– S'assurer qu'il y a au moins 20% de sièges attribués aux femmes dans les structures décisionnelles; mettre en place un réseau de femmes dirigeantes, et assurer un système de parrainage des nouvelles dirigeantes sportives.

② L'égalité dans vos actions : Secteur « sport »

A qui m'adresser?

- Mission Egalité Lyon 1 : <http://mission-egalite.univ-lyon1.fr>

Qui peut m'aider?

- Site d'information : <http://www.femmesdesport.fr> et <http://www.sportiva-infos.com>

Vous voulez être référencé ? Contactez-nous ddcs-droitsdesfemmes@rhone.gouv.fr et ddcs-jsva@rhone.gouv.fr

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique :

- Evolution du nbre de licenciées- licenciés /Nbre total de licences
- Nbre de pratiquantes- pratiquants en fonction des séances / Nbre total de personnes par séances.

Et d'autres encore...(donnez-nous vos exemples)

② L'égalité dans vos actions : Secteur « économie sociale et solidaire »

Source : *L'ESS au féminin : et si tout le monde y gagnait?* Retour sur la rencontre du 16 novembre 2011 par le Collectif FemmESS

<p>Situation actuelle : quand les chiffres parlent d'eux- mêmes</p>	<ul style="list-style-type: none">- Dans l'ESS, l'emploi des femmes est très majoritaire (66% des effectifs salariés sont des femmes) contrairement au secteur privé où les hommes représentent plus de 60% des emplois. Ces femmes ont majoritairement plus de 40 ans (55% des effectifs féminins).- Où travaillent-elles? Dans les associations, les mutuelles et les fondations (70% de l'équipe salariée est féminine). Elles sont principalement dans l'action sociale (75% de femmes), dans l'enseignement (63%), dans la santé (79%), et dans les activités financières (61%).- Le taux de féminisation de l'encadrement supérieur (le fait d'être cadre) est une caractéristique commune à l'ESS (54% de cadres sont des femmes) et au secteur public (55%). L'ESS se démarque alors de l'économie privée, où le taux n'est que de 30% de femmes cadres.- Le temps complet est beaucoup plus fréquent chez les hommes que chez les femmes (55% des femmes sont à temps complet, tout secteurs confondus, contre 75 % des hommes)- Les femmes sont presque à égalité par rapport aux hommes dans le nombre de postes en CDI dans l'ESS. Il y a même une différence dans l'action sociale, où 78% des postes en CDI sont occupés par des femmes contre 67% par des hommes.- Mais 78% des salariés femmes sont en CDD contre 22% des hommes.- Ecarts de salaire : 29000 euros en rémunération annuelle brut pour les femmes, contre 35500 euros pour les hommes, tous secteurs d'activité et entreprises confondus.- Les femmes sont particulièrement présentes dans le secteur associatif (70% des salariés sont des femmes) : plus de perspectives d'emplois, mais des emplois souvent médiocres (CDD, emplois aidés, temps partiels); un plafond de verre moins important : les femmes peuvent accéder plus facilement aux postes de cadres, mais ce sont des cadres aux responsabilités limitées (nombre de salariés peu élevé, pas de sécurité de l'emploi dû aux financements aléatoires des associations); des écarts de salaire moindre avec les hommes, mais des salaires globalement plus bas.
---	--

② L'égalité dans vos actions : Secteur « économie sociale et solidaire »

Les freins à l'évolution des mentalités	<ul style="list-style-type: none">– Bien que l'ESS repose sur une conception de co-gouvernance, de co-construction, les mécanismes de répartition des rôles et pouvoirs entre les femmes et les hommes sont reproduits prouvant ainsi leur forte imprégnation inconsciente.– La création d'entreprise est pensée au masculin. Une femme cheffe d'entreprise peut encore n'être pas prise au sérieux lors d'une demande de prêt bancaire sauf dans le cadre de « micro-crédit »...
Des propositions pour agir	<ul style="list-style-type: none">– Le respect du cadre légal et réglementaire du droit du travail : Les entreprises de l'ESS sont soumises aux mêmes obligations en matière d'égalité professionnelle que les entreprises privées. Ainsi, en 2010 un accord global a été signé sur l'égalité hommes/femmes dans le secteur de l'ESS, portant sur 6 domaines : le recrutement, la formation, la mobilité professionnelle, l'égalité salariale, les congés liés à la parenté et l'organisation des temps de travail.– Les services à la personne : réflexion indispensable sur la masculinisation de la profession, la professionnalisation des parcours et l'organisation des temps de travail des salarié.e.s.

A qui m'adresser? Qui peut m'aider?	- CRESS Rhône-Alpes (http://www.cress-rhone-alpes.org)
--	---

Vous voulez être référencé ? Contactez-nous ddcs-droitsdesfemmes@rhone.gouv.fr et ddcs-jsva@rhone.gouv.fr

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique :

Reportez-vous à la fiche « diagnostic employeur »

Et d'autres encore...(donnez-nous vos exemples

② L'égalité dans vos actions : Secteur « agriculture »

Source : *Les femmes dans le monde agricole* - centre d'études et de prospectives du ministère de l'agriculture n°38 mars 2012. *Quelle place pour les femmes dans l'agriculture au 1er janvier 2009* - Direction des études des répertoires et des statistiques de la MSA. *EGAL' AGRI, métiers d'un nouveau genre : Comment permettre l'égalité d'accès aux métiers agricoles pour les femmes et les hommes en pays beaujolais élargi ?* MDEF en Pays Beaujolais Elargi et la Chambre d'Agriculture:

Situation actuelle : quand les chiffres parlent d'eux- mêmes	<ul style="list-style-type: none">- Les coopératives agricoles comptent (données 2009) 68 % d'hommes dans leurs effectifs (56 % chez les OS, 75 % s'agissant des emplois de maîtrise et 78,5 % pour les ingénieurs et cadres). La partie logistique de l'activité n'emploie que 11 % de femmes. Les femmes représentent 40% de la population salariée agricole avec un effectif de 657000 personnes. Parmi les femmes salariées, 39% travaillent dans la viticulture, 33% dans les cultures spécialisées, 16% dans les cultures et élevages non spécialisés.- La part de femmes chefs d'exploitation ou co-exploitantes est de 27% en 2010 (mais la majorité restent co-exploitantes). Même si les agricultrices s'installent de plus en plus suite à un projet professionnel personnel, la grande majorité accède encore au métier par mariage.- 60% des femmes cheffes d'exploitation ou co-exploitantes ont plus de 50 ans (elles succèdent à leur maris lors de leur retraite).- Féminisation plus élevée dans les exploitations avec ovins, caprins et autres herbivores, et dans les exploitations spécialisées dans le maraîchage et l'horticulture, et dans la viticulture. Ce sont des exploitations généralement de taille plus petite. Plus de femmes sont engagées dans l'agriculture biologique (les femmes sont plus sensibles à l'environnement, et à la qualité alimentaire ou ses créneaux récents laissent plus de place aux femmes)- Spécificité du métier d'agricultrice : elles ont plus recours à la vente en circuit court (contact direct avec le consommateur), elles proposent plus souvent des hébergements touristiques ou des activités de loisir.- Le niveau de formation des exploitantes s'est considérablement élevé, et est en moyenne supérieur à leurs homologues masculins mais 8,6% des femmes accèdent à la formation continue contre 13,8% des hommes.
---	---

② L'égalité dans vos actions : Secteur « agriculture »

Les freins à l'évolution des mentalités	<ul style="list-style-type: none">– Les responsables de formation attendent que la conduite d'engins agricoles soit innée.– Freins de l'accès à la formation continue : se sentir autorisée/ légitime à suivre une formation – S'autoriser/être autorisée à s'absenter de l'exploitation (et être remplacée ?)– L'idée du chef de famille, du « l'agriculteur bon père de famille » empêche de prendre au sérieux une fille voulant reprendre une exploitation.– Les aides à l'installation sont plus difficiles à obtenir pour une femme que pour un homme.– Certains produits sont nocifs pendant la grossesse, nocifs pour la fertilité, davantage associée aux femmes qu'aux hommes
Des propositions pour agir	<ul style="list-style-type: none">– La loi d'orientation agricole de 1999 institue le statut de "conjoint collaborateur" : cela permet une reconnaissance professionnelle du travail des femmes et une amélioration de leur protection sociale. Depuis 2005, ce statut a été étendu aux personnes pacsées. Ce changement des statuts a permis non la croissance de l'emploi féminin dans l'agriculture, mais la visibilité de celui-ci. Le mari et la femme deviennent associés (statut juridique) et non plus seulement époux (statut matrimonial). (Sans statut professionnel, les femmes ne bénéficient ni de protection sociale, ni de droits à la retraite) : continuer à promouvoir ce statut protecteur.– Trouver des pionnières pouvant montrer que les femmes peuvent être agricultrice– Communiquer sur les métiers agricoles avec le CIO et l'éducation nationale– Mettre en place une animation de sensibilisation auprès de jeunes sur les stéréotypes de sexe en agriculture (jeu des parcours de vie) + témoignages-

② L'égalité dans vos actions : Secteur « agriculture »

A qui m'adresser?

Qui peut m'aider?

- **Chambre d'agriculture** (<http://rhone-alpes.synagri.com/synagri/synagri.nsf/pages/AccueilRegion>)

Vous voulez être référencé ? Contactez-nous ddcs-droitsdesfemmes@rhone.gouv.fr et ddcs-jsva@rhone.gouv.fr

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique :

- Part des cheffes et chefs d'exploitation/ Nbre d'exploitations totales
- Pour les femmes sans statut : mesure du temps de travail effectif sur l'exploitation et de l'impact de l'absence
- Taux de femmes et d'hommes en formation continue, selon le thème.

Et d'autres encore...(donnez-nous vos exemples)

② L'égalité dans vos actions : Secteur « création d'entreprise »

Source : Sites Internet de : Paris pionnières, l'APCE : Agence pour la création d'entreprises, Lyon ville entrepreneuriat.

L'entrepreneuriat au féminin. Avis et rapport du Conseil économique social et environnemental. 2009. Chiffres INSEE 2006

Situation actuelle : quand les chiffres parlent d'eux- mêmes	<ul style="list-style-type: none">- Les femmes représentent 46% de la population active, mais seulement 30% sont créatrices d'entreprises.- La taille moyenne de leurs entreprises est de 2,1 salariés ETP, contre 2,5 salariés ETP pour les hommes.- Les femmes créent avec des ressources moindres et donc prennent moins de risques.- 49% des femmes ont le bac ou + (contre 44% chez les hommes)- Statut antérieur : 25% étaient inactives, contre 10% chez les hommes.- 3 ans après la création : le taux de survie de l'entreprise d'une femme est de 60%, contre 65% pour l'entreprise d'un homme.
Les freins à l'évolution des mentalités	<ul style="list-style-type: none">- Hérédité sociale : reproduction du schéma familial si on a eu des parents entrepreneurs, hérédité plus accentuée chez les hommes.- La création d'entreprise est pensée au masculin. Une femme cheffe d'entreprise peut encore n'être pas prise au sérieux lors d'une demande d'accompagnement à la création (notamment dans un secteur dit masculin) ou de prêt bancaire sauf dans le cadre de « micro-crédit »...or le sous-financement dans la création met en danger la survie de l'entreprise- Les femmes créatrices sont plus diplômées que les hommes mais sur un parcours professionnel moins adapté au statut d'entrepreneur (moins d'expériences managériales). Aussi, les femmes créatrices d'entreprise créent plus souvent dans un secteur d'activité qui n'est pas celui dans lequel elles travaillaient auparavant (ce qui accroît le risque d'échec). Elles créent dans un domaine qui leur fait envie, qui s'aligne avec un épanouissement personnel. De ce fait, elles bénéficient souvent d'une moindre expérience professionnelle en lien direct avec le secteur dans lequel elles entreprennent- La création au féminin nécessite un accompagnement quant à l'évaluation du revenu prévisionnel et quant à l'impact de la création sur l'organisation familiale, et ce compte tenu de la construction sociale du féminin.

② L'égalité dans vos actions : Secteur « création d'entreprise »

<p>Des propositions pour agir</p>	<ul style="list-style-type: none">- Intégration des contraintes spécifiques de la création au féminin compte tenu de la construction sociale du féminin par les accompagnateurs de projets- Lutte contre les représentations stéréotypées génératrices d'autocensure; diversification des cursus; développement des capacités de management et création d'un esprit d'entreprise au féminin par les réseaux.- Antenne spécialisée au sein de l'Agence pour la création d'entreprise APCE, en s'inspirant du modèle du Centre d'entrepreneuriat féminin du Québec : plateforme centrale d'information, afin de faciliter le repérages, car toutes les informations d'aide au femmes sont actuellement très dispersées.- Visibilité des réseaux de cheffes d'entreprises.
-----------------------------------	--

<p>A qui m'adresser? Qui peut m'aider?</p>	<ul style="list-style-type: none">- Lyon entrepreneuriat (http://www.lyon-ville-entrepreneuriat.org) et CCI (http://www.lyon.cci.fr/site/cms/2004122010584752/Accueil?)- France active et France Initiative : http://www.rdi.asso.fr et Beaujolais Initiatives Villefranche/Saône (04 74 62 73 00)- Rhone-Alpes Pionnières (http://www.rhonealpespionnieres.org)- CIDFF 69 (http://www.creationaufeminin-cidff69.org)- Réseaux de femmes cheffes d'entreprises : Action'elles (http://www.actionelles.com), Dirigeantes (http://www.dirigeantes-actives77.fr), Force Femmes (http://www.forcefemmes.com), Supplément Dames (http://supplementdame.wordpress.com), Agir avec elles en Beaujolais (http://www.agir-avec-elles.fr)
--	--

② L'égalité dans vos actions : Secteur « création d'entreprise »

A qui m'adresser? Qui peut m'aider?	<p>- Mais aussi : Paris Pionnières (http://www.parispionnieres.org), APCE (http://www.apce.com), RACINES (http://racines-clefe.com), IRFED (http://www.irfed-europe.org), le réseau Femmes-business Angels (http://www.femmesbusinessangels.org),</p> <p>Aides financières : OSEO, le parcours NACRE, prêts à la création d'entreprises, le Fonds de Garantie aux Initiatives Féminines (http://femmes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/entrepreneuriat-des-femmes/le-fgif-un-dispositif-pour-favoriser-lacces-au-credit-bancaire)</p>
--	---

Vous voulez être référencé ? Contactez-nous ddcs-droitsdesfemmes@rhone.gouv.fr et ddcs-jsva@rhone.gouv.fr

Vos indicateurs possibles pour établir votre veille statistique :

- Nbre de créateurs et de créatrices suivi.e.s/ Nbre total de créations accompagnées
- Nbre d'accompagnateur-trice.s formé.e.s à la création au féminin/ Nbre total de personnes formées

Et d'autres encore...(donnez-nous vos exemples)

Pense-bête « égalité »

Retrouver compilés dans ce pense-bête les « comment agir » des rubriques précédentes : à mettre en œuvre au gré de vos possibilités...

Actions	Echéancier	Observations / Etat d'avancement
Visibilité politique de l'engagement en faveur de l'égalité		
L'égalité femmes hommes est inscrite dans mon projet associatif		
Je vérifie mes supports de communication et mes documents de travail afin que ne soient pas véhiculés des stéréotypes de genre tant dans les images, que dans le texte.		
Je donne une visibilité à l'investissement des bénévoles féminines : en féminisant leurs fonctions (et vice versa).		
Je communique sur mes actions « égalité » <ul style="list-style-type: none"> - En externe - En interne 		
Gouvernance associative		
Je mets en place un fonctionnement associatif favorisant l'accès de tout.e.s aux responsabilités : <ul style="list-style-type: none"> - je limite le cumul des mandats électifs et je réduis la durée des mandats - je développe la collégialité, la cogestion des responsabilités - j'organise des formes de tutorat pour accompagner à la prise de responsabilités 		

Pense-bête « égalité »

Retrouver compilés dans ce pense-bête les « comment agir » des rubriques précédentes : à mettre en œuvre au gré de vos possibilités...

Actions	Echéancier	Observations / Etat d'avancement
Prise en compte des contraintes familiales de mes bénévoles		
Conscient de l'impact des charges familiales sur le temps disponible, je programme les temps de réunion et de concertation en conséquence		
Je propose des CESU pré-financé, je prends en compte les coûts liés aux obligations familiales, j'organise des modalités de garde ou des activités conjointes enfants-parents bénévoles		
Formations de mes bénévoles		
(en lien avec le thème précédent) Mes lieux et temps de formation prennent en compte la parentalité		
Je forme mes bénévoles à la prise de parole en public, à l'assertivité et à tout autre technique qui permet la mise en valeur de l'individu		
Je propose des sensibilisations à l'égalité		

Pense-bête « égalité »

Retrouver compilés dans ce pense-bête les « comment agir » des rubriques précédentes : à mettre en œuvre au gré de vos possibilités...

Actions	Echéancier	Observations/ Etat d'avancement
Mes obligations d'employeurs de + de 50 salariés :		
Je rédige annuellement un rapport de situation comparée RH Je l'analyse dans un compte rendu annuel de l'égalité. Ces documents sont adressés aux salarié.e.s		
Je mets en place des actions de discriminations positives si la situation l'exige (rattrapage salarial, formation spécifique)		
Je rédige mes offres d'emplois en respectant la mixité dans l'intitulé des postes et des compétences attendues		
Employeur : Actions formation		
Mes lieux et temps de formation prennent en compte la parentalité		
J'encourage mes agents à la prise de parole en public, à l'assertivité et à tout autre technique qui permet la mise en valeur de l'individu		
Je sensibilise mes cadres et mes agents à des formations à l'égalité (notamment professionnelle)		

Pense-bête « égalité »

Retrouver compilés dans ce pense-bête les « comment agir » des rubriques précédentes : à mettre en œuvre au gré de vos possibilités...

Actions	Echéancier	Observations/ Etat d'avancement
Employeur : Actions « Articulation des temps »		
- J'ai une charte de gestion du temps		
- Le système des horaires de travail, des RTT permet la conciliation des temps (plage variable, annualisation des temps, récupération,...)		
- J'invite les pères à prendre part aux temps familiaux (actions de communication, incitation à une prise régulière des RTT, des congés enregistrés sur le CET, arbre de Noël...)		
- J'organise des journées porte ouverte « enfants dans l'association »		
- J'informe mes salariés sur les conséquences du temps partiel en matière de salaire et de retraite		
- En général, mes réunions ne commencent pas avant 09h00 et ne se terminent pas après 17h00		
J'ai une action sociale en faveur de mes salariés qui propose :		
- Des CESU		
- Des services de conciergerie		
- Des séjours vacances pour les enfants		
- Des places de crèches, de garderie		

Pense-bête « égalité »

Retrouver compilés dans ce pense-bête les « comment agir » des rubriques précédentes : à mettre en œuvre au gré de vos possibilités...

Actions	Echéancier	Observations/ Etat d'avancement
Prise en compte de l'égalité dans mes actions		
En amont : J'ai construit mon action avec des femmes et des hommes J'ai analysé mon public cible J'ai défini des objectifs et des indicateurs J'ai adopté des visuels et des textes non stéréotypés		
Pendant l'action : Je suis cette question lors de mes CA, « copil », « cotech »... J'ai un suivi statistique ventilé par sexe J'apporte les corrections nécessaires en fonction des éléments constatés		

- Services de l'Etat :

Ministère des droits des femmes : Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité (Direction départementale de la cohésion sociale <http://www.rhone.gouv.fr/web/1312-egalite-hommes-femmes.php>) : ddcs-droitsdesfemmes@rhone.gouv.fr et rhone.gouv.fr et Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (Secrétariat général aux affaires régionales) : droitsdesfemmes@rhone-alpes.pref.gouv.fr

Ministère de l'éducation nationale : Mission égalité filles-garçons, SAIO Rectorat de Lyon : 04 72 80 60 60

Université Lyon 1 : Mission Egalité Lyon 1 : <http://mission-egalite.univ-lyon1.fr>

IUFM Lyon 1 fonds documentaire Aspasia (<http://portaildoc.univ-lyon1.fr/bibliotheques/nos-sites-/aspasie-620673.kjsp>)

Université Lyon 2 : Mission égalité et fonds documentaire Centre Louise Labé

(<http://sites.univ-lyon2.fr/centre-louise-labe/183-Presentation-Centre.html>)

- Genre, conditions de travail, égalité professionnelle : ARAVIS (<http://www.aravis.aract.fr/nos-domaines-dexpertise/egalite-et-mixite-femmes-hommes>)

- Information juridique : Centre d'information des droits des femmes et des familles (CIDFF) 1 place Tolozan 69001 Lyon
(http://www.infofemmes-rhonealpes.fr/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=11)

- Parité associative et élective : PARACOR (<http://www.paracor-rhonealpes.fr>)

- Comprendre les stéréotypes, analyser sa pratique : Institut Egaligone (<http://www.egaligone.org>)

- Comprendre les médias : Fréquence Ecoles (<http://www.frequence-ecoles.org>)

- Prévenir les violences sexistes entre jeunes : Filactions (<http://www.filactions.org>) / comportement sexiste : guide d'intervention en milieu scolaire (<http://www.rhone.gouv.fr/web/1176-lutte-contre-les-violences.php>)

- Eduquer à une sexualité respectueuse et consentie : le MFPF (<http://www.planning-familial.org/content/le-planning-familial-69-00331>)

Frissé (<http://fr-fr.facebook.com/pages/ASSOCIATION-FRISSE-femmes-r%C3%A9duction-des-risques-et-sexualit%C3%A9/313668291172>)

Structures ressources dans le Rhône

- Débats sur le respect : Le printemps de la jupe et du respect (<http://www.printempsdelajupe.com>)
- Culture : association H/F (<http://www.hfrhonealpes.fr>)
- Aménagements des espaces : Robin des villes (<http://www.robinsdesvilles.org/spip.php?article234>)

- Economie sociale et solidaire: CRESS Rhône-Alpes (<http://www.cress-rhone-alpes.org>)
- Chambre d'agriculture (<http://rhone-alpes.synagri.com/synagri/synagri.nsf/pages/AccueilRegion>)

- Lyon entrepreneuriat (<http://www.lyon-ville-entrepreneuriat.org>) et CCI (<http://www.lyon.cci.fr/site/cms/2004122010584752/Accueil?>)
- France active et France Initiative : <http://www.rdi.asso.fr> et Beaujolais Initiatives Villefranche/Saône (04 74 62 73 00)
- Rhone-Alpes Pionnières (<http://www.rhonealpespionnieres.org>)
- CIDFF 69 (<http://www.creationaufeminin-cidff69.org>)
- Réseaux de femmes cheffes d'entreprises : Action'elles (<http://www.actionelles.com>), Dirigeantes (<http://www.dirigeantes-actives77.fr>), Force Femmes (<http://www.forcefemmes.com>), Supplément Dames (<http://supplementdame.wordpress.com>), Agir avec elles en Beaujolais (<http://www.agir-avec-elles.fr>)

Hors Rhône :

- Ressources de littérature non sexiste: l'association lab-elle a labellisé 300 albums illustrés (<http://www.lab-elle.org>), l'atelier des merveilles a également procédé à un recensement (<http://ateliermerveille.canalblog.com>): une actualisation est prévue en 2013.
- ARPP : association interprofessionnelle qui régule les publicités (<http://www.arpp-pub.org>)
- Site d'information : <http://www.femmesdesport.fr> et <http://www.sportiva-infos.com>

Vous voulez être référencé ? Contactez-nous ddcs-droitsdesfemmes@rhone.gouv.fr et ddcs-jsva@rhone.gouv.fr

L'égalité :

L'égalité ne veut pas dire « être identique à » mais avoir les mêmes droits et les mêmes possibilités d'autonomie, de réalisation personnelle et professionnelle et d'investissement sociétal.

La mixité (sexuelle) :

« La mise en coexistence des deux sexes dans un même espace social » (Claude Zaidman, 1992).

La parité :

Les groupes sont également représentés en nombre, en voix, en siège... soit 50% s'il y a deux groupes (employeurs - syndicats / femmes - hommes) mais cela ne dit rien de la répartition des tâches.

Le Genre :

Constructions historiques et sociales aboutissant à attribuer des comportements, des rôles et des caractéristiques aux hommes et aux femmes. Hormis les conséquences différentes entre les femmes et les hommes liées à la reproduction et aux caractéristiques biologiques du sexe, toutes les différences et caractéristiques attribuées à l'un ou l'autre des sexes sont liées aux constructions historiques et sociales et varient selon les époques, les sociétés et les cultures.

Le sexe :

Les caractéristiques biologiques (physique, chromosome, organes génitaux...) déterminent si l'on appartient au sexe mâle ou femelle et ses conséquences en terme de reproduction (les hommes peuvent féconder et les femmes enfanter et allaiter). L'humanité classe dès la naissance ses composantes en deux catégories selon le sexe apparent masculin et féminin