

L'APPROCHE INTEGREE DE L'EGALITE

L'égalité femmes-hommes est inscrite dans la loi depuis de nombreuses années. A tous les échelons, l'Etat, les collectivités territoriales, les entreprises et la société civile travaillent à faire progresser l'égalité. Pourtant, malgré les lois, les protocoles ou les accords, force est de constater qu'**un décalage important persiste encore entre les textes et la réalité.**

Depuis quelques années, l'Etat s'engage en faveur d'une plus grande égalité sur le territoire par l'adoption d'une approche intégrée de l'égalité.

Cette approche articule deux types d'actions : des **actions spécifiques et des actions transversales**. La première consiste à mener des politiques ciblées en faveur des femmes, notamment sur les problématiques qui les concernent spécifiquement (violences sexuelles et sexistes, entrepreneuriat, accès aux espaces de décision..). La seconde, plus récente, a vocation à intégrer l'égalité dans l'ensemble des politiques publiques existantes.

L'approche intégrée de l'égalité représente un intérêt à plusieurs égards. Elle permet de mieux connaître ses publics en prenant en considération le fait qu'aujourd'hui encore en raison des stéréotypes de genre, les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes contraintes et besoins, n'utilisent pas les mêmes services ou infrastructures. Les citoyens et les citoyennes ont bien souvent des besoins différenciés qui ne sont pas toujours pris en considération dans toute leur diversité. L'approche intégrée de l'égalité permet de penser des politiques publiques plus adaptées qui répondent à tous les besoins. **A ce titre, elle est un facteur d'efficacité des politiques publiques.**

D'autre part, l'approche intégrée permet de promouvoir une approche participative et citoyenne qui vise à lutter contre les discriminations dans l'accès et l'utilisation des services et à promouvoir une plus grande égalité entre les citoyens et les citoyennes. Elle permet également à l'Etat de porter des messages en faveur de la mixité (des métiers ou des sports), de la parité (dans les espaces citoyens et de décision), de l'égalité filles-garçons et de prévenir toutes les formes de violences sexistes et sexuelles. **A ce titre, elle est porteuse de justice sociale.**

Le rôle des associations et des ministères dans l'avancée de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est indispensable. En effet, par leur rôle de proximité avec les citoyens et les citoyennes dans les secteurs sociaux, culturels, environnementaux ou économiques, les associations ont le pouvoir de faire reculer les inégalités.

QUE FAIRE POUR PROMOUVOIR L'EGALITE DANS MON ASSOCIATION ?

1. **CREER UN GROUPE DE TRAVAIL DEDIE A L'EGALITE FEMMES-HOMMES ET A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.**

Première étape importante afin de mobiliser les salarié.e.s, les membres de la direction, du CA et les bénévoles, vous pouvez mettre en place un groupe de travail dédié sur le sujet de l'égalité sur la base du volontariat.

2. CONDUIRE UN DIAGNOSTIC EGALITE POUR IDENTIFIER LES RISQUES DE DISCRIMINATIONS ET D'INEGALITES EN INTERNE DE L'ASSOCIATION

Il est important de connaître la situation au sein de votre association avant de prendre des mesures concrètes. Ce diagnostic peut conduire à vous interroger sur les questions suivantes :

Dans les textes :

- La parité et l'égalité sont-elles inscrites dans les statuts de l'association ?
- Notre politique de ressources humaines prévoit-elle des mesures spécifiques de prévention des discriminations dans le recrutement, les promotions de carrières, le temps partiels, mais aussi sur l'articulation des temps, la gestion des congés maternité et parentaux, l'organisation du travail et la prévention des violences sexistes et sexuelles ?

Dans les faits : chiffres clés

- Proportion femmes-hommes dans les instances de décision ? (Conseil d'administration, bureau)
- Répartition femmes-hommes dans les postes et notamment les postes de direction
- Proportion de femmes et d'hommes qui occupent un temps partiels
- Ecart de salaire moyen et par type de postes
- Ecart de prime moyen F/H
- Proportion femmes-hommes par type de postes
- Proportion femmes-hommes de personnes qui se déclarent témoin ou victime de discrimination, d'agissement sexiste, de harcèlement sexuel, agression sexuelle..

Cette analyse peut être conduite au travers de la mobilisation de données quantitatives désagrégées par sexe et qualitatives.

Plusieurs outils sont mobilisables :

- a) Les données présentes dans le bilan social de l'association.
- b) Un questionnaire en ligne à destination des salarié.e.s et des bénévoles.
- c) La conduite d'entretiens ou l'animation de focus groupe mixtes et non mixtes auprès des salarié.e.s et des bénévoles.

3. SE POSER LA QUESTION DE L'EGALITE DANS SES ACTIONS ?

Le diagnostic intégrera également une question sur les actions menées par l'association : dans quelle mesure les actions conduites par l'association contribuent à réduire les inégalités filles-garçons ou femmes-hommes ? La réflexion s'articule autour de deux questions :

- Les filles/ garçons ou femmes/hommes bénéficient-ils-elles également de mes actions ?
- Dans quelle mesure les contenus que nous proposons contribuent à lutter contre les stéréotypes de genre, les inégalités et les violences sexistes et sexuelles ?

Par exemple, si vous intervenez dans le domaine de l'éducation à la citoyenneté, vous pouvez regarder :

- Le nombre de filles et de garçons qui bénéficient de vos formations.
- Le nombre de filles et de garçons qui posent des questions et prennent la parole pendant les formations.
- Le nombre de femmes et d'hommes qui dispensent les formations.

Vous pouvez également vous interroger sur le contenu de votre formation :

<https://egalitefh62.fr/>

- Inclut-elle un volet sur l'égalité des droits et sur les enjeux de l'égalité ?
- Met-elle en visibilité autant de femmes que d'hommes dans les personnes historiques mobilisés ?
- Les images utilisées sont-elles stéréotypées ?

4. ETABLIR UN PLAN D'ACTION EGALITE

Les résultats du diagnostic égalité peuvent être présentés à l'ensemble des membres de l'association. Sur cette base, une feuille de route avec des objectifs à atteindre et des actions opérationnelles est définie.

5. METTRE EN ŒUVRE, SUIVRE ET EVALUER LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action doit être assorti d'un budget et d'indicateurs d'évaluation et de résultats. On peut par exemple créer « une boussole de l'égalité » qui recense les principaux indicateurs d'activités et de résultats que l'on souhaite mesurer.

La mise en œuvre du plan d'action peut être coordonnée par le ou la Haute Fonctionnaire à l'égalité en lien avec les personnes en charge de l'égalité et référents et référentes égalité nommé.e.s dans chacune des directions.

FOCUS BONNE PRATIQUE

L'Union française des œuvres laïques d'éducation physique (UFOLEP), fédération affinitaire multisports affiliée à la ligue de l'enseignement a créé le groupe de travail « Femmes en Action, pour l'Inclusion et le Respect » qui réunit des élues, des cadres techniques et des bénévoles sur les enjeux de la non discrimination et de l'égalité femmes-hommes.

En 2019, le groupe a lancé un travail de diagnostic et d'analyse qui couvre à la fois les enjeux de l'égalité professionnelle en interne de la fédération mais aussi dans l'offre sportive et de formation proposée par la fédération. Cette analyse va permettre de comprendre dans quelle mesure la fédération répond aux demandes de pratiques sportives des femmes et des hommes d'une part et promeut la mixité dans la pratique sportive d'autre part.