

LIVRE BLANC DES FEMMES DE ELLE¹

20 MESURES CONCRETES POUR TRANSFORMER LA VIE DES FEMMES... ET CELLE DES HOMMES

Réalisé sous la responsabilité de **Yolande Cohen**, historienne et professeure à l'Université du Québec à Montréal ; rapportrices/co-rédactrices : **Karine Martin**, consultante en stratégie et transformation et **Céline Mas**, entrepreneure, spécialiste en stratégies de communication ; membres du groupe de travail : **Valérie Aveline**, DRH au sein d'une grande entreprise, **Armelle Le Bras-Chopard**, professeure de sciences politiques à l'Université de Versailles/Saint-Quentin-en-Yvelines, **Virginie Martin**, professeure chercheure à Euromed Management, et **Mariette Sineau**, directrice de recherche au CNRS et au Centre de Recherches Politiques de Sciences Po ;

Le 7 mai 2010



En 1970, le magazine ELLE tenait les premiers « Etats généraux de la femme ». En 2010, ELLE réédite l'expérience et fait la tournée des régions françaises pour examiner la condition des femmes d'aujourd'hui au travers de leurs témoignages. Le livre blanc est le résultat de cette enquête, enrichi des propositions de chercheuses et de femmes cadres d'entreprise. Il s'adresse aux pouvoirs publics et aux entreprises.

Depuis 40 ans, la condition des femmes a beaucoup évolué. Où en sommes-nous en 2010 ? Y a-t-il eu amélioration de la vie des femmes et de celle des hommes ?

D'un point de vue législatif, les femmes ont obtenu le contrôle de la procréation avec la loi dépenalisant l'IVG (1974), et celle assurant la gratuité de la pilule contraceptive (1974), mais aussi, cette même année, la mixité de tous les lieux d'enseignement assortie de la mixité des recrutements dans la fonction publique. L'ensemble des professions leur est désormais accessible avec la levée, par décret et en 1998, des quotas qui limitaient leur accès dans les métiers de la police et dans les armées. Des lois, souvent réitérées !, ont également été votées pour assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

¹ Le « livre blanc » des Etats Généraux des Femmes de ELLE a été réalisé en collaboration avec Terra Nova et avec la participation de Sciences Po.

Néanmoins, les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent. Si la part des femmes sur le marché du travail avoisine désormais celle des hommes, 80% des salarié-e-s dont le salaire n'atteint pas le SMIC sont des femmes, parce qu'elles travaillent à temps partiel.

Par ailleurs, les femmes continuent d'être renvoyées prioritairement à leurs devoirs d'épouse et de mère, quand les espaces « publics » sont d'emblée acquis aux hommes. Et ce renvoi à la famille se dit aussi en termes d'inégalité dans le partage des tâches domestiques et parentales, que les hommes ne « partagent » qu'à hauteur de 20% en moyenne. De fait, les stéréotypes restent prégnants, empêchant une réelle égalité entre les filles et les garçons et entre les femmes et les hommes. Chaque sexe reste marqué par des caractéristiques relevant du « masculin » et du « féminin », ces qualités différenciées qui, depuis toujours, autorisent la domination masculine.

Rappelons à ce stade que, malgré les progrès accomplis ces 40 dernières années, la France n'est qu'au 13ème rang de l'Union Européenne pour le taux d'emploi des femmes et au 65ème rang mondial pour la proportion de femmes députées².

Ce sont donc les questions de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de partage des tâches d'entretien et d'éducation des enfants identifiées au care (sollicitude), les questions de l'éducation et de formation pour lutter contre la reproduction des stéréotypes associés au féminin et au masculin, et enfin les questions de parité en politique qui ont retenu l'attention des participantes aux États généraux, et qui feront l'objet des recommandations prioritairement traitées dans ce Livre Blanc.

Plus d'égalité entre femmes et hommes bénéficierait à l'ensemble de la société (et pas seulement aux femmes). Plus d'égalité entre les femmes et les hommes contribuerait à réduire les inégalités sociales, qui apparaissent aujourd'hui comme responsables du mécontentement et du malaise profond en France aujourd'hui. Ainsi, le combat pour l'égalité ne doit pas être un combat de femmes pour les femmes mais bien un combat mené par les femmes et les hommes pour transformer la vie de tous, pour réduire les inégalités sociales, fléau de nos sociétés modernes.

Il est nécessaire d'encourager des mesures concrètes, en puisant dans les expériences étrangères. Parmi les 20 propositions présentées ici pour transformer la vie des femmes et des hommes, certaines sont connues et appliquées ailleurs, tandis que d'autres doivent faire l'objet d'une promotion toujours renouvelée. Elles s'organisent autour de trois axes majeurs : **favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ; mener de front le combat de l'image pour faire changer les représentations en profondeur ; faire de l'égalité politique une réalité.**

² Eurostat et classement de l'union interparlementaire, 28 février 2010

1 - CARRIERE ET ENFANTS ?

Le partage social convenu entre la vie publique, acquise aux hommes, et la vie privée, dévolue aux femmes, entraîne depuis deux siècles des inégalités criantes, notamment en termes de carrière et de répartition des tâches familiales ; la situation devient encore plus complexe avec la présence d'enfants dans le foyer. Des mesures sont indispensables pour favoriser la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

1 - POUR LE DEVELOPPEMENT DES MODES DE GARDE DES JEUNES ENFANTS

En Suède, depuis 1995, les communes ont l'obligation de proposer aux enfants de 1 à 6 ans une place en crèche ou en garderie.

L'offre de modes de garde diversifiés et adaptés aux choix des familles, de préférence publics et collectifs, permettent de ne pas pénaliser les femmes sur le marché du travail ; ils permettent en outre de lutter contre les inégalités sociales.

Nous demandons :

- que 500 000 places en crèches collectives publiques supplémentaires soient créées à l'horizon 2017 ;
- que toutes les entreprises publiques et privées qui ne le font pas déjà consacrent 0,5% de leur masse salariale à l'aide à la parentalité : directement (crèche d'entreprise, chèque emploi-service pour garde d'enfant à domicile, aide à la garde d'enfant d'urgence pour enfants malades, prise en charge de la garde des enfants le mercredi et pendant les vacances scolaires...) ou indirectement (financement transféré à la commune) ;
- que les horaires d'ouverture de certaines crèches soient étendus, jusqu'à 7 jours sur 7 et 24h sur 24 pour certaines d'entre elles.

2 - POUR UN CONGE PARENTAL VRAIMENT REMUNERE ET PARTAGE ENTRE LES PARENTS

La Suède a également instauré un congé parental avec une allocation d'un montant élevé proportionnel au salaire (et non bas et forfaitaire comme en France). Sur ce modèle, nous proposons d'instituer un congé parental rémunéré à 80% du salaire antérieur brut. Si un seul parent a recours à ce congé, il est limité à six mois. Pour favoriser l'implication des pères dans les premiers mois de la vie des enfants, il est porté à un an s'il est pris par la mère et le père alternativement. Dans ce cas, un des deux parents devra prendre au moins 20% de ce congé.

Alternativement, et selon le même schéma, nous proposons d'ouvrir aux parents la possibilité de se mettre à temps partiel (mi-temps au minimum) en étant rémunérés à 100% durant la première année de l'enfant.

3 - POUR UNE EGALITE DE REMUNERATION EFFECTIVE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Depuis 2006, l'inégalité salariale entre les sexes est un délit et pourtant les inégalités subsistent.

Nous demandons que les entreprises et les administrations publient chaque année dans leur rapport annuel la comparaison du salaire médian des femmes avec le salaire médian des hommes fonction par fonction. Lorsque des écarts subsistent, l'institution devra élaborer un plan d'action pour apprécier les origines de ces différences et prendre des mesures correctrices adaptées, car ces mesures existent souvent mais ne sont pas appliquées.

Un indice standardisé des inégalités salariales entre les femmes et les hommes permettrait d'assurer des comparaisons inter-entreprises et de mettre en avant les bonnes (et les mauvaises) pratiques.

4 - POUR UNE ORGANISATION INDIVIDUALISEE DU TEMPS DE TRAVAIL PRIVILEGIANT LA PRODUCTIVITE SUR LA PRESENCE EFFECTIVE

Nous proposons d'interdire les réunions débutant avant 9h et après 18h au sein des administrations, grandes entreprises, universités, laboratoires etc...

Nous préconisons également l'extension du recours au télétravail choisi sous réserve d'un encadrement strict par le droit du travail.

5 - POUR NE PAS PENALISER LES FEMMES DANS LEUR CARRIERE EN RAISON DE LEUR MATERNITE

Les salaires des femmes décrochent notamment lors des congés de maternité. Pour enrayer ce décrochage, nous demandons une évaluation systématique de leurs objectifs professionnels et de leurs salaires en comité de rémunération avant et après leur départ en congé maternité.

Nous demandons aussi que l'âge des hauts potentiels au sein de l'entreprise soit repoussé de 35 à 40 ans pour tenir compte du temps consacré aux grossesses.

6 - POUR LA DEPRECARISATION DU TEMPS PARTIEL SUBI

Plus de 30% des femmes travaillent à temps partiel, qu'elles l'aient choisi (pour celles qui réduisent leur temps de travail, par exemple le mercredi) ou « subi » (1 million de femmes).

Pour déprécier le temps partiel des femmes, nous demandons à ce qu'un cadre législatif impose une majoration du taux horaire salarial quand les horaires sont imprévisibles et morcelés. L'objectif est de dissuader les employeurs d'avoir recours à ce type de contrats et d'assurer en outre aux salarié-e-s concerné-e-s des revenus plus décents. Comme le préconise le rapport Grésy³, nous pensons aussi que les salarié-e-s qui travaillent à temps partiel et les familles monoparentales puissent bénéficier d'heures supplémentaires majorées (nombre d'heures allant jusqu'à 50% de la durée de leur contrat de travail, et non 33% comme prévu aujourd'hui par le code du travail).

³ Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Établi par Brigitte GRESY, membre de l'Inspection générale des affaires sociales, juillet 2009

7 - POUR DEVELOPPER UNE POLITIQUE DE QUOTAS DANS LES COMITES DE DIRECTION ET AUTRES LIEUX DE PRISE DE DECISION

Nous proposons un quota de 50% de femmes dans les conseils d'administration (à la place des 40% préconisés par la proposition de loi). Mais une telle mesure est symbolique et ne concernera qu'un tout petit nombre de femmes. C'est pourquoi nous proposons l'instauration d'un quota de 50%, à atteindre progressivement, pour les comités de direction des entreprises et autres lieux de décision, afin de permettre la généralisation de la promotion des femmes à des postes de responsabilités.

8 - POUR UN LEADERSHIP AU FEMININ

Sur les 30 000 cadres dirigeants des 5000 plus grandes sociétés du pays, on ne compte que 11% de femmes alors même que les femmes constituent 41% de la population des cadres.

Pour accéder à des postes de responsabilités, les femmes souffrent aujourd'hui de l'absence ou la faiblesse des réseaux professionnels qui interviennent dans la cooptation à des postes des responsabilités et la difficulté – liée à l'éducation des filles – à afficher leur ambition et à se projeter dans des positions de pouvoir. Pour contrecarrer ces handicaps, nous demandons que, sur tous les lieux de travail et dans le cadre des services de ressources humaines, soient systématiquement mis en place des programmes d'accompagnement personnalisés pour les femmes. Ces programmes sont nécessaires à la prise de confiance en soi, à l'établissement d'un jugement approprié sur ses capacités personnelles, à la démystification des efforts à fournir ou des qualités pré-requises. Nous demandons également la féminisation des titres et des fonctions dans les textes écrits.

9 - POUR L'ELABORATION D'UNE « CHARTE DES BONNES PRATIQUES » A SIGNER PAR LES ENTREPRISES

Cette charte regrouperait, entre autres, des engagements sur les points 1 à 8, qui peuvent tous être mis en œuvre par les entreprises sans attendre une loi. Le suivi de cette charte serait réalisé par les agences de notation, au titre de la responsabilité sociale des entreprises. A terme, la loi pourrait moduler le montant de l'impôt sur les sociétés en fonction de leur notation sociale.

10 - POUR L'INSTAURATION DE LA DECLARATION FISCALE SEPARÉE POUR CHACUN DES MEMBRES DU COUPLE

La déclaration par foyer fiscal favorise le modèle « homme au travail – femme au foyer » et surtaxe le second revenu du couple. La France est une exception. Nous demandons, comme dans tous les pays d'Europe, des déclarations fiscales séparées pour les couples, mariés ou pacsés, afin que les revenus des épouses actives ne soient plus comptabilisés comme complément des revenus du mari.

11 - POUR UNE ALLOCATION FAMILIALE DES LE 1^{ER} ENFANT

L'arrivée du 1^{er} enfant est celle qui engendre le surcoût le plus important pour une famille. Nous demandons que la France s'aligne avec la législation en vigueur dans la plupart des pays de l'Union européenne, qui offre cette allocation dès le premier enfant, sous conditions de ressources.

2 - CHANGER LES REPRESENTATIONS

Quand sont analysées les causes de la persistance des discriminations, la question de l'éducation des garçons est toujours évoquée. Or, cette éducation est du ressort des familles, mais aussi de l'institution scolaire qui reste, malgré ses bonnes intentions, discriminante, voire sexiste. Il est urgent de sensibiliser les enseignants à la question du féminin / masculin pour qu'ils modifient leur pratiques pédagogiques et de faire évoluer le contenu des enseignements à tous les niveaux des établissements scolaires, pour les rendre moins différentialistes et plus ouverts à l'altérité.

A l'identique, les représentations données des femmes dans les médias, le plus souvent par simple héritage, perpétuent les stéréotypes et portent atteinte à leur crédibilité mais aussi à leur estime de soi. Après les batailles juridiques, politiques, ou professionnelles, le combat de l'image reste très largement à mener. Il est crucial pour faire changer les représentations en profondeur.

12 - POUR CHANGER LES PRATIQUES PEDAGOGIQUES DU PERSONNEL EDUCATIF

La mixité de tous les niveaux des enseignements, classiques, techniques et professionnels a été installée en 1974. Et pourtant, des discriminations sexuées subsistent de la part des enseignant-e-s, discriminations sans doute résumables dans l'aphorisme : « les garçons comprennent ce que les filles apprennent ». Parallèlement et dès les premiers apprentissages scolaires, les filles sont reprises sur la propreté et les soins, quand les garçons le sont sur la discipline. Par ailleurs, on souligne l'investissement des filles dans les disciplines « féminines », la littérature ou les langues, quand, parallèlement, on exagère la domination masculine dans les domaines mathématiques et scientifiques. Malgré l'égalité constatée des compétences, la divergence des orientations, soutenue par le corps enseignant, triomphe.

Nous demandons que, dans le cadre de leurs formations initiales comme continues, les futur-e-s enseignant-e-s et conseiller-e-s d'orientation suivent obligatoirement des enseignements leur permettant de déjouer les pièges d'une organisation sociale nourrie de représentations qui assignent filles et garçons à des rôles entérinant la hiérarchie entre les femmes et les hommes.

Nous demandons que, tout particulièrement dans les lycées professionnels, les orientations des élèves cessent d'être stéréotypées, au motif qu'il y aurait des « métiers d'hommes » et des « métiers de femmes ». Tous les secteurs d'emploi doivent être envisagés d'un point de vue neutre et mixte, y compris par un volontarisme permettant de valoriser ces métiers si féminisés qu'il en sont socialement dévalorisés.

13 - POUR INTEGRER LA QUESTION DE L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AUX ENSEIGNEMENTS

Si dans les manuels scolaires, la date de l'obtention du « suffrage universel » masculin en 1848 a été rectifiée pour y intégrer le suffrage féminin obtenu en 1944, l'univers des droits des individus ne relève pas seulement du registre du politique. Il recouvre aussi le droit à l'accès à tous les niveaux de l'enseignement, le droit à l'accès à tous les segments du marché du travail, puis, à partir de 1945, le droit à la santé, à l'indemnisation du chômage, à des indemnités de retraite suffisantes pour vivre. Par ailleurs, les lois de la République concernent tant le droit à la contraception, à l'avortement, à l'adoption, à l'insémination artificielle.

Nous demandons que dans le cadre de l'enseignement de l'Histoire soit instauré un module concernant l'histoire des femmes (histoire des luttes politiques, histoire économique, artistique). Nous proposons également de rendre obligatoires, dans les cursus de formation des futur-e-s enseignant-e-s et responsables de l'orientation académique, des sessions de cours sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes ses composantes. Nous demandons enfin des campagnes de sensibilisation contre les stéréotypes dans les livres scolaires.

14 - POUR UN ENSEIGNEMENT ELARGI DE L'EDUCATION SEXUELLE

Les enseignements dispensés dans les établissements scolaires sur la sexualité, la procréation et la contraception sont cantonnés à deux heures annuelles en classe de 3^e et 4^e et au simple amalgame contraception, MST, sida, IVG, reproduction/prévention. Nous demandons leur extension à une véritable éducation sexuelle, une éducation au respect et à l'égalité entre les sexes, et, dès la petite enfance, une histoire de la représentation des stéréotypes hommes/femmes.

15 - POUR SOUTENIR LA CREATION D'UNE MISSION D'OBSERVATION ET DE SUIVI CONCERNANT LES STEREOTYPES SUR LES FEMMES

Les représentations sexistes des femmes dans les médias passent trop souvent inaperçues sous couvert de modernité et de liberté d'expression alors même qu'elles véhiculent des *a priori* très défavorables aux femmes.

Nous soutenons la pérennisation de la commission de l'image de la femme dans les médias et la création d'une mission d'observation et de suivi des stéréotypes féminins constituée de responsables des médias (proposition faite dans le rapport sur l'image de la femme dans les médias en 2008). Sur la base d'indicateurs de suivi et de rapports annuels issus des organismes publics (CSA...), elle devrait rendre compte, annuellement, des progrès réalisés.

3 - L'ÉGALITE POLITIQUE

Le droit de vote pour les femmes a été obtenu tardivement (ordonnance de 1944) en France (la Finlande ayant été le premier pays européen à le promouvoir en 1906) après bien des résistances. Des inégalités subsistent malgré la réforme constitutionnelle de 1999 aux termes de laquelle « la loi

favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives », suivie depuis 2000 de lois mettant en place le principe de parité des candidatures. En effet, si toutes les femmes sont devenues électrices, elles sont encore trop peu nombreuses à être élues ou à occuper des postes politiques importants.

L'évolution vers une mixité égalitaire des sexes ne se produisant pas « naturellement », il est nécessaire d'impulser aux niveaux législatif et gouvernemental des mesures afin que le pouvoir politique ne demeure pas une chasse gardée des hommes.

16 - POUR UN MINISTRE DES DROITS DES FEMMES

Après la création, sous la présidence de Valéry Giscard d'Estaing, d'un secrétariat d'Etat à la condition féminine occupé par Françoise Giroud puis d'un ministère des droits de la femme (Yvette Roudy) sous la présidence de François Mitterrand, ce poste a désormais disparu de l'organigramme gouvernemental malgré un engagement pris par le candidat Nicolas Sarkozy lors de la campagne présidentielle de 2007.

L'institution de ce ministère (et non d'un secrétariat d'État) est indispensable pour que soient élaborées, suivies, évaluées, au niveau interministériel, les politiques publiques au vu de leurs effets sur les inégalités entre les sexes.

17 - POUR FORMER UN GOUVERNEMENT PARITAIRE FEMMES/HOMMES

Cette bonne pratique, appliquée notamment en Espagne, montrerait l'exemple au plus haut niveau en matière de nomination paritaire femmes/hommes au sein du gouvernement.

18 - CONTRE LE CUMUL DES MANDATS

Pour mettre fin à l'accaparement des mandats et fonctions par les mêmes (hommes) au détriment des outsiders (femmes, minorités, jeunes...), nous proposons :

- l'instauration d'un mandat unique : un individu = un mandat c'est-à-dire l'interdiction pour un même individu d'exercer plusieurs mandats et fonctions en même temps ;
- la limitation dans le temps du nombre de mandats qu'un même individu pourrait exercer successivement.

19 - POUR DES MODES DE SCRUTIN PERMETTANT D'ATTEINDRE LA PARITE

La France se singularise, au sein de l'Union européenne, en faisant un usage très fréquent du mode de scrutin uninominal majoritaire à deux tours. Or, ce système électoral entraîne des discriminations indirectes au détriment des femmes, car il favorise les notables locaux et les sortants. Il rend également difficile l'application de la parité. La plupart des pays voisins (sauf le Royaume-uni et la Suisse) utilise la proportionnelle de liste, traditionnellement plus favorable aux femmes, et qui se prête mieux à l'application de la parité.

Nous proposons :

- d'instituer le scrutin proportionnel de liste (avec correctif majoritaire) pour les élections à l'Assemblée nationale, au Sénat et aux nouvelles assemblées territoriales avec obligation de parité des candidatures femmes/hommes et alternance stricte sur les listes ;
- de désigner les délégués des intercommunalités au scrutin de liste proportionnel avec obligation de parité (ce qui est également une recommandation de l'Observatoire de la parité) ;

Si des systèmes uninominaux étaient maintenus, il faudrait imposer obligatoirement aux partis la règle de la parité des investitures. A défaut, il faudrait les inciter à le faire sous peine de pénalités financières lourdes pour tous les scrutins uninominaux, pénalités qui pourraient être calculées en fonction du nombre d'élues - non du nombre de candidates –(comme le suggère la proposition de loi déposée, le 26 avril 2010, par la rapporteure de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes, Chantal Bunel). Une solution alternative pourrait être de créer un « bonus financier », accordé aux partis ayant fait élire le plus grand nombre de femmes (engagements de Nicolas Sarkozy).

A noter que la réforme en cours des collectivités territoriales, qui prévoit d'élire 80% des conseillers territoriaux au scrutin uninominal à un seul tour, suscite la crainte de beaucoup : une note de l'Observatoire de la parité anticipe un recul de la part des femmes élues locales. Parmi les nouveaux conseillers territoriaux on ne compterait plus que quelque 17% de femmes élues (alors qu'elles sont près de 50% des conseillers régionaux actuels).

20 - POUR L'ELABORATION D'UNE « CHARTE DES BONNES PRATIQUES » A SIGNER PAR LES PARTIS POLITIQUES

Cette charte regrouperait, entre autres, des engagements sur les points 16 à 19, qui peuvent tous être mis en œuvre par les partis sans attendre une loi. Elle constituerait la base de leurs engagements politiques pour la parité.

EN CONCLUSION

Ces propositions ne doivent pas être lues comme une énième collection de vœux pieux mais bien comme des mesures concrètes pour changer les choses ici et maintenant et établir des rapports entre les sexes et entre les générations plus justes et plus équitables.

Nous voulons contribuer à l'édification d'une société plurielle où les femmes prennent leur place, et font valoir avec la même légitimité et liberté que les hommes leur vision et leurs choix; une société où femmes et hommes brisent les stéréotypes qui les enferment pour enfin vivre ensemble dans une reconnaissance réciproque de leurs compétences et qualités propres sans que leurs différences signifient la domination d'un sexe sur l'autre.

ABÉCÉDAIRE

CARE : emprunté au vocabulaire anglo-saxon, le *care* désigne les tâches associées aux soins de l'autre, proche ou lointain, que celles-ci soient rémunérées ou non ; traditionnellement, ces tâches sont dévolues aux femmes. Les théories féministes du *care* visent à la moralisation de la vie politique, en mettant en avant non la compétition mais la sollicitude, la solidarité et l'entraide.

CULPABILITÉ : l'assignation séculaire et prioritaire des femmes à la famille entraîne pour elles une forte culpabilité dès lors qu'elles sortent de ce sentier battu, que ce soit pour organiser leur vie active ou pour développer une sexualité active supposée réservée aux hommes, ou plus exactement au « masculin ».

DIVERSITÉ : prise en compte des diversités d'origine (ethnique, religieuse, raciale etc..) des personnes pour établir une représentativité de la population dans un lieu de travail ou dans des postes de décision. Risque d'essentialisation (ou d'ethnisation ou de racialisation) et de masquer la question des femmes. Souvent appliqué aux minorités.

ÉGALITÉ : l'égalité est acquise lorsqu'il n'y a plus de discrimination, de différence entre les droits et les devoirs des femmes et des hommes

FÉMININ : les éléments/qualités qui caractérisent les femmes dans un contexte historique donné, par exemple l'émotivité, la faiblesse physique, le besoin de protection, l'absence d'autorité ; le féminin est généralement dit surdéterminé par la nature, qui permet l'engendrement ; une homme affichant ces qualités sera facilement taxé de « féminin »

FÉMINISME : le féminisme revendique l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines (éducation, enseignement, métiers), y compris dans l'espace familial ; les mouvements et réseaux féministes ont toujours été constitués de femmes et d'hommes qui luttent pour l'émancipation des femmes, leur libération et leur reconnaissance comme citoyennes à part entière.

GENRE : le terme « genre » permet de rendre compte des rapports sociaux organisés entre les femmes et les hommes, d'appréhender leur construction culturelle, ainsi que leur évolution selon les époques et les lieux.

MASCULIN : les éléments/qualités qui caractérisent les hommes dans un contexte historique donné, par exemple la force physique, le sens de la décision et du commandement, la résistance, le sang-froid ; une femme affichant ces qualités sera facilement taxée de « masculine ».

PARITÉ : la parité est l'égalité de représentation des femmes et des hommes, par exemple dans les instances de décision ; une loi sur la parité des candidatures électorales a été votée en France en 2000.

PARTAGE DES TÂCHES DOMESTIQUES ET PARENTALES : mesuré depuis une quarantaine d'années, le temps consacré aux tâches domestiques recouvre deux domaines : les tâches ménagères et les tâches parentales. Les enquêtes montrent que les femmes assurent en moyenne les trois-quarts de cet ensemble, et que la place que les hommes y tiennent évolue avec lenteur.

QUOTA : généralement imposé par la loi, un quota est un pourcentage minimum de femmes (ou d'hommes) dans une formation, une profession, un lieu de décision (liste de candidature électorale, place dans les conseils d'administration) ; en France, la loi du 6 juin 2000 a imposé un quota de 50% de candidat-e-s de chaque sexe pour les assemblées élues aux scrutins de liste à la proportionnelle.