

## L'égalité entre les femmes et les hommes dans le FSE en Poitou-Charentes - Comment mieux intégrer cette priorité dans les projets financés par le FSE et le FEDER ? -

L'égalité entre les femmes et les hommes est l'une des cinq valeurs sur lesquelles l'Union européenne est fondée. L'Union est tenue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses actions. Cela se traduit notamment par la définition d'une **Stratégie de la Commission européenne en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**<sup>1</sup>. Cette priorité, constitue également un **principe d'intervention de tous les fonds structurels**.

De ce fait, le Secrétariat Général aux Affaires Régionales (SGAR), la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) de la région Poitou-Charentes sont particulièrement attentifs à sa bonne intégration dans les projets financés au titre des fonds européens. **Voici quelques repères pour vous aider et aider les bénéficiaires à mieux intégrer cette dimension dans leurs projets.**

### Qu'est-ce qui est attendu des fonds européens ?

L'Europe favorise une approche intégrée (« *Gender mainstreaming* ») pour **agir le plus en amont possible** afin d'attaquer les inégalités « à la racine ».

#### Objectifs

Attaquer les inégalités en amont, plutôt qu'en recourant à des actions compensatrices en aval

Cela nécessite d'**interroger chaque action sur les effets qu'elle peut avoir sur l'égalité entre les femmes et les hommes.**

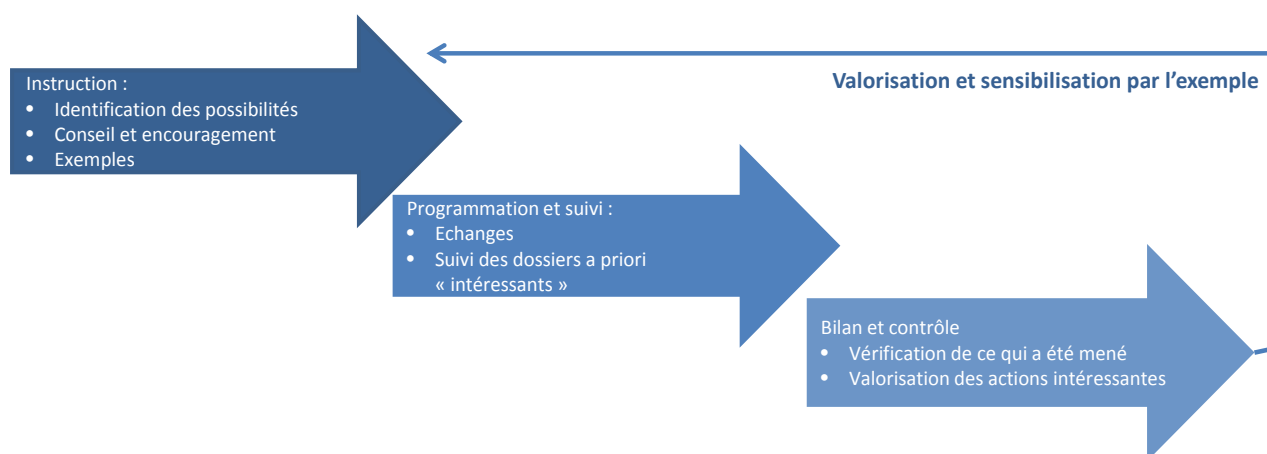
#### Méthode

Questionner la nature sexuée de l'action publique par une « lecture genre » et identifier en amont tous les freins éventuels et leviers à mobiliser

**Il s'agit donc de veiller à ce que les projets financés contribuent à la mise en œuvre de ce principe en favorisant autant que possible des actions en faveur d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, les conditions de l'emploi et les parcours professionnels, l'accès à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie, la réduction des écarts de rémunération, l'articulation des temps de vie, la création d'activité, etc.**

#### Les services instructeurs ont un rôle central :

Informers, sensibiliser, conseiller les porteurs de projet... aux différentes étapes du projet.



#### **De quoi parle-t-on quand on travaille sur l'égalité entre les femmes et les hommes ?**

<sup>1</sup> Consultable sur le site de la [Commission européenne](http://www.commission-europeenne.eu)

### **Le sexe, le genre, quelles différences ?**

Le sexe renvoie au biologique (femmes et hommes sont différents !) tandis que le genre se réfère à la construction et à la répartition des rôles sociaux des femmes et des hommes dans chaque société et qui se traduisent par des inégalités. Cette construction sociale des rapports entre les hommes et les femmes évolue dans le temps et l'espace (à l'intérieur et entre les différentes cultures).

### **De l'utilité des chiffres !**

Les chiffres permettent de mieux situer le cadre et l'environnement du projet. Que ce soit concernant le secteur d'activité concerné, ou la structure porteuse du projet, ces éléments donnent à savoir les places actuelles des hommes et des femmes, et permettent d'identifier les marches à franchir pour une meilleure égalité. Ainsi, selon les projets, les types d'action à mener peuvent être très différents.

#### Quelques définitions

Il n'est pas forcément besoin d'avoir la **parité** – c'est-à-dire une répartition numérique égale (« 50/50 ») entre les femmes et les hommes dans un projet. Elle peut être un moyen d'arriver à plus d'égalité, mais n'est pas une fin en soi ! En revanche, la comptabilisation du nombre d'hommes et de femmes dans les projets permet de suivre les évolutions de l'égalité (ex. : nb d'hommes et de femmes bénéficiant de formations...). De même, la **mixité** - fait de faire coexister les deux sexes – et la **diversité** - qui désigne la présence et la valorisation de populations différentes de par leur sexe, âge, origine... - sont aussi **des moyens d'atteindre l'égalité**.

Un **stéréotype** est une définition rigide et appliquée de manière systématique à tous les membres d'un même groupe social pour décrire leurs caractéristiques. Cette définition découle d'une perception simplifiée et rigide d'une situation, d'un groupe ou d'une personne.

Un **préjugé** est une opinion adoptée sans examen par généralisation hâtive d'une expérience personnelle ou imposée par le milieu, l'éducation.

Constitue une **discrimination** le traitement moins favorable et non justifié d'une personne par rapport à une autre dans une situation comparable, en raison de critères interdits par la loi : l'origine, le sexe, la situation de famille, la situation de grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques...

**Femmes et hommes ne doivent pas devenir indifférenciés ! Mais les projets doivent vérifier qu'ils ne véhiculent pas de stéréotypes de genre, qu'ils ne produisent pas *in fine* de nouvelles inégalités et qu'au contraire ils agissent en faveur d'une meilleure égalité. Plusieurs leviers sont mobilisables.**

Pour n'en citer que quelques exemples : communication et sensibilisation sur la diversification des choix professionnels, information sur les inégalités actuelles pour sensibiliser les structures et les individus, travail sur la mobilité, les modes de garde, actions facilitant l'articulation des temps de vie (télétravail, chèque emploi service universel, etc.), lutte contre les stéréotypes dans un secteur d'activité ou au sein d'une structure, sensibilisation des prescripteurs de formation, communication des actions menées, rapprochement avec des réseaux spécialisés (création d'activité par les femmes, business angels...), etc.

**Pour chaque projet, un angle d'attaque est possible, le tout avec douceur et pédagogie !**

Une **grille d'autoévaluation** est mise à disposition des porteurs de projet pour réfléchir globalement sur l'intégration dans leur projet de la dimension Egalité femmes hommes.

Cette grille pourra également vous servir d'**appui dans l'instruction** des dossiers pour juger si cette prise en compte est suffisante et satisfaisante.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter  
Carine VIDEAUD au 05 45 90 49 10  
Isabelle LANGLOIS au 05 45 90 72 21