



Égalité entre les sexes

Femmes et hommes disposent des mêmes droits. Les hommes apparaissent cependant privilégiés de fait par rapport aux femmes. Dès lors, parvenir à l'égalité entre les sexes suppose de transmettre et diffuser une culture de l'égalité entre femmes et hommes pour mettre fin aux discriminations à l'égard des femmes et favoriser une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie sociale.



Voir aussi ODD 1 - 3 - 8 - 10

Les inégalités hommes-femmes peuvent encore diminuer dans le Grand Est

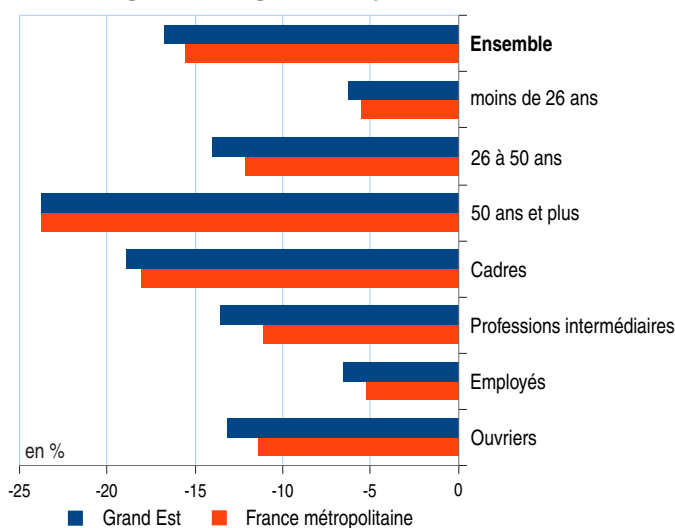
L'inégalité entre femmes et hommes se traduit d'abord par la fréquence disproportionnée des femmes parmi les **victimes de violences physiques ou sexuelles**, le plus souvent commises dans le cadre familial. Mais elle s'exprime aussi dans la sphère professionnelle avec des écarts de rémunération du travail qui reflètent notamment la surreprésentation des femmes dans les métiers les moins bien payés mais aussi, à métier égal, des progressions de salaires plus modérées au cours de leurs carrières professionnelles. Ainsi l'**écart de salaire horaire entre femmes et hommes** s'élève à près de 17 % dans le Grand Est en 2017, davantage que dans la plupart des autres régions (figure 1). Le niveau élevé de l'écart régional provient des inégalités particulièrement importantes dans les départements alsaciens et la Moselle (figure 2). Cela provient notamment d'une proportion relativement importante de cadres parmi les actifs occupés dans ces départements : les écarts de salaire entre femmes et hommes sont plus importants au sein de cette catégorie, où les hommes sont en outre majoritaires et en moyenne plus âgés que les femmes cadres.

Outre les inégalités salariales en défaveur des femmes, l'offre de travail de ces dernières est davantage contrainte que l'offre de travail des hommes. D'une part, les écarts de salaire horaire masquent le fait que les femmes sont beaucoup plus concernées par le travail à temps partiel que les

hommes. D'autre part, le **taux d'emploi** des femmes reste nettement inférieur à celui des hommes et relativement faible dans la plupart des départements de la région, malgré une réduction marquée de l'**écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes** de 2007 à 2017 (figure 3). Cependant à l'échelle du Grand Est cette diminution de l'écart de taux d'emploi s'explique davantage par le recul du taux d'emploi des hommes suite à la récession de 2008-2009 que par la hausse du taux d'emploi des femmes (figure 4).

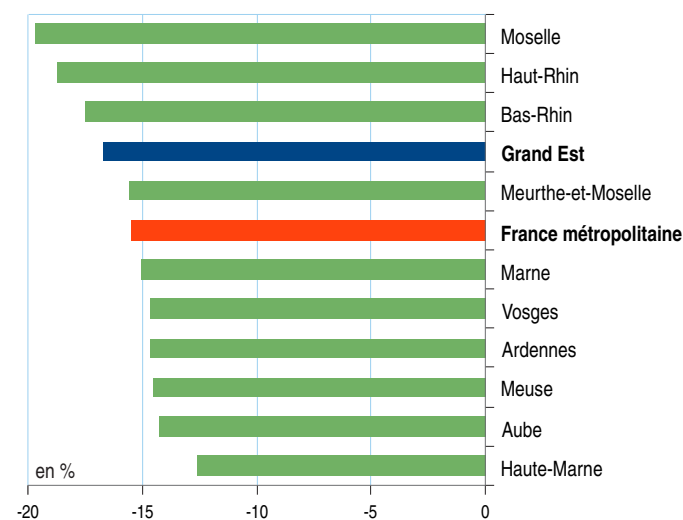
Les possibilités d'accès aux positions sociales les plus valorisées sont moindres pour les femmes. Ainsi dans les entreprises les postes d'encadrement supérieur occupés par les femmes restent minoritaires. La **part des femmes parmi les cadres dirigeants du secteur privé** s'élève à 20 % dans le Grand Est comme dans les autres régions de province. L'Île-de-France concentre plus de la moitié de ces postes avec une proportion de femmes égale à 28 %. Les rémunérations des femmes occupant des postes de cadres dirigeants sont également en retrait de celles des hommes (figure 5). Enfin, la plupart des mandats politiques restent majoritairement exercés par des hommes, surtout au Sénat. Cependant la **part des sénatrices** dans le Grand Est est légèrement plus élevée que la moyenne nationale (figure 6). ■

1 Écart de salaire horaire entre femmes et hommes en 2017 selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle



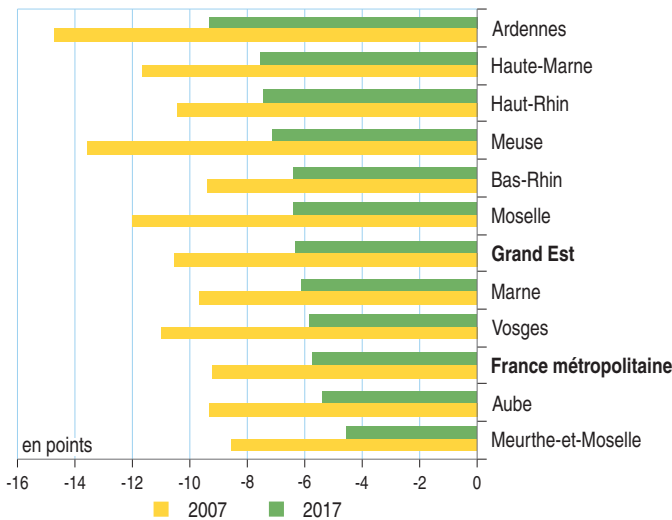
Lecture : en 2017, dans le Grand Est comme en France métropolitaine, le salaire horaire des femmes âgées de 50 ans ou plus est en moyenne inférieur de 24 % au salaire horaire des hommes de cette tranche d'âge.
 Champ : salariés des secteurs privé et public, hors apprentis, stagiaires et chefs d'entreprise salariés, hors postes annexes.
 Source : Insee, DADS/DSN.

2 Écart de salaire horaire entre femmes et hommes en 2017



Lecture : en 2017, parmi les individus travaillant en Moselle, le salaire horaire des femmes est inférieur de 19,7 % à celui des hommes, contre 15,5 % en France métropolitaine.
 Champ : salariés des secteurs privé et public, hors apprentis, stagiaires, chefs d'entreprise salariés, hors postes annexes.
 Source : Insee, DADS/DSN.

3 Écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes

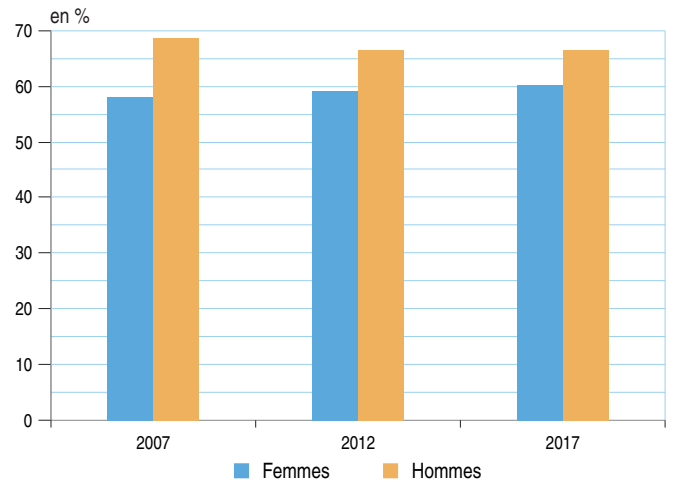


Lecture : dans le Grand Est le taux d'emploi des femmes est inférieur de 10,5 points à celui des hommes en 2007, contre 6,4 points en 2017.

Champ : population de 15 à 64 ans.

Source : Insee, recensement de la population (exploitation principale).

4 Taux d'emploi des femmes et des hommes dans le Grand Est

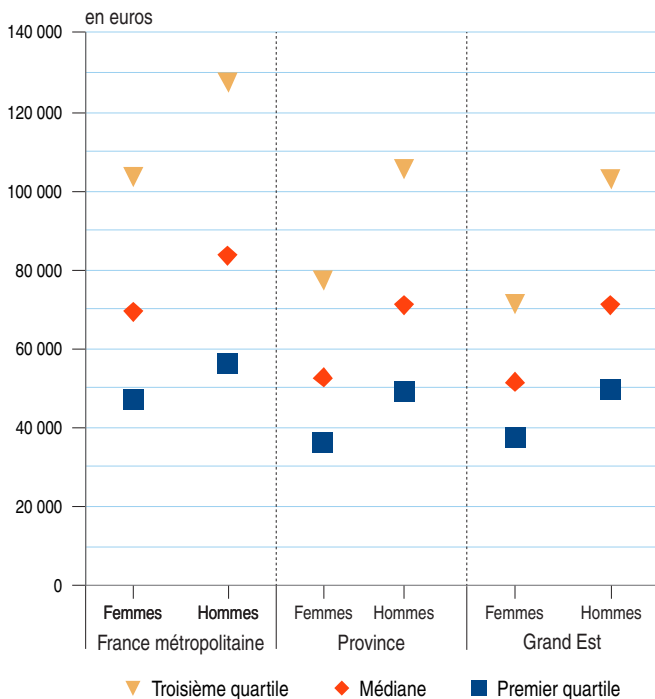


Lecture : en 2017 dans le Grand Est 60,1 % des femmes âgées de 15 à 64 ans occupent un emploi, contre 66,4 % des hommes au même âge.

Champ : population âgée de 15 à 64 ans.

Source : Insee, recensement de la population (exploitation principale).

5 Salaires annuels nets des cadres dirigeants en 2018

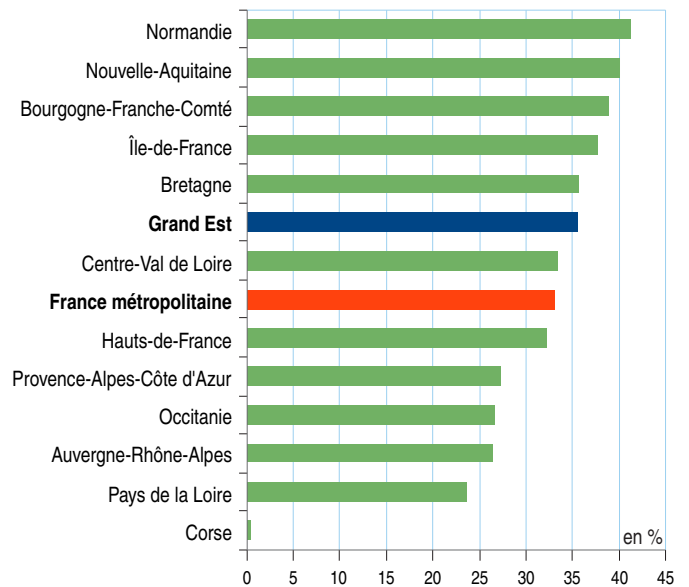


Lecture : dans le Grand Est, un quart des femmes cadres dirigeantes ont un salaire net supérieur à 71 000 euros en 2018, tandis que la moitié des hommes cadres dirigeantes ont un salaire supérieur à ce montant.

Champ : Salariés des catégories « cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises » et « état-major : directeurs techniques des grandes entreprises » au sens de la nomenclature des PCS ; secteur privé et entreprises publiques, hors agriculture, services domestiques et activités extra-territoriales.

Source : Insee, DADS/DSN.

6 Part des sénatrices en 2020



Lecture : en 2020, le Grand Est compte 35 % de sénatrices, contre 33 % en France métropolitaine.

Champ : sénateurs et sénatrices représentant les départements de métropole, à l'exclusion des représentants des français de l'étranger.

Source : Sénat.



Méthodologie

Avertissement : ces indicateurs ne sauraient couvrir l'intégralité des attentes liées à cet ODD. Le choix des indicateurs retenus dépend à la fois de leur pertinence, de leur disponibilité et de leur comparabilité territoriale.

Violences physiques ou sexuelles

Source : Insee, Service statistique ministériel de la Sécurité intérieure (SSMSI), Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales (ONDRP), enquête Cadre de vie et sécurité (CVS).

L'enquête CVS est une enquête de victimation qui vise notamment à connaître les faits de délinquance dont les ménages et leurs membres ont pu être victimes dans les mois précédant le passage de l'enquêteur. Cette enquête permet donc de mesurer la prévalence et l'incidence de certaines atteintes aux personnes et aux biens, la fréquence des plaintes déposées auprès des services de police et de gendarmerie mais elle s'intéresse également aux délits ne faisant pas l'objet d'une plainte. Les **victimes de violences physiques ou sexuelles** sont les enquêtés déclarant avoir subi ce type d'agressions, qu'une plainte ait été déposée ou non. Les données issues des enquêtes de victimation sont plus fiables que celles issues du suivi statistique de l'activité des services de police et de gendarmerie, notamment parce tous les faits ne sont pas suivis d'un dépôt de plainte, en particulier dans le cas de violences intra-familiales. Or celles-ci sont majoritaires dans le cas des violences physiques ou sexuelles faites aux femmes (pour en savoir plus : Morin *et al.*, 2013).

Salaires

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS), Déclaration sociale nominative (DSN).

L'**écart de salaire horaire entre femmes et hommes** est un indicateur emblématique des inégalités professionnelles entre les sexes. Il est ici calculé à partir du salaire horaire, net de cotisations sociales et de prélèvements sociaux obligatoires, pour les postes de travail dans les établissements du Grand Est en 2017. Il ne comprend pas la participation et l'intéressement placé sur un plan d'épargne entreprise. L'ensemble des postes est couvert, y compris fonction publique et salariés des particuliers employeurs, hormis les « postes annexes » (faible durée et faible rémunération), apprentis, stagiaires, chefs d'entreprise et salariés pour lesquels les critères de croisement utilisés ne sont pas disponibles.

L'écart de salaire entre femmes et hommes capture un grand nombre de phénomènes pouvant expliquer les écarts de rémunération horaire. À temps de travail égal, la source la plus importante des écarts de salaire entre femmes et hommes est la répartition des travailleurs par secteur d'activité et par type des postes. Par exemple, les femmes restent minoritaires dans la catégorie socioprofessionnelle des cadres, dont la rémunération est plus élevée. Parmi les facteurs explicatifs figurent également un rythme de progression de carrière moins rapide pour les femmes (d'où des écarts salariaux femmes-hommes plus importants parmi les travailleurs plus âgés), l'impact négatif sur le salaire des interruptions de travail, notamment liés à la grossesse, un temps plus important consacré au travail domestique ou encore les choix de discipline d'études ; en revanche l'existence d'une discrimination envers les femmes est difficile à démontrer à l'aide d'outils statistiques (pour en savoir plus : Bozio *et al.*, 2014).

Emploi

Source : Insee, Recensement de la population (exploitation principale).

Le **taux d'emploi** pour une population est le rapport du nombre d'individus occupant un emploi dans cette population au nombre total d'individus de la population, ici l'ensemble des individus de la tranche d'âge des 15 à 64 ans. L'**écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes** est la différence entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes. Il est ici utilisé comme mesure de la contrainte pesant sur l'offre de travail des femmes par rapport aux hommes. L'écart de taux d'emploi entre les sexes provient d'abord d'un écart de participation au marché du travail (taux d'activité inférieur chez les femmes) mais aussi de la différence d'exposition au chômage (taux de chômage inférieur chez les femmes).

Cadres dirigeants

Source : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS), Déclaration sociale nominative (DSN).

Les postes de **cadres dirigeants** correspondent aux professions « cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises » (371A) ou « état major : directeurs techniques des grandes entreprises » (380A) dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). Les grandes entreprises sont ici celles comptant plus de 500 salariés, entreprises publiques ou du secteur privé, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extra-territoriales. Le calcul de la **part des femmes parmi les cadres dirigeants du secteur privé** est réalisé à partir des postes en équivalent temps plein. Les salaires sont nets de cotisations sociales et prélèvements sociaux obligatoires et exprimés en équivalent temps plein.

Sénateurs

Source : Sénat.

La loi dite sur la parité, loi n° 2000-493 du 6 juin 2000, tend à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. Les sénateurs sont élus au scrutin proportionnel, dans les 39 départements qui désignent quatre sénateurs ou plus, et au scrutin majoritaire, dans les 70 départements qui désignent moins de quatre sénateurs. Au total, 180 sénateurs sont élus au scrutin proportionnel et 166 au scrutin majoritaire. Pour les sénateurs élus au scrutin proportionnel chaque liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe.

La **part des sénatrices** dans l'ensemble des élus au sénat donne une information régulière (triennale) dépendant des fonctionnements de l'ensemble de la société et non pas directement des lois sur la parité dans les mandats électoraux promulgués depuis 2000 (élections municipales pour les communes de plus de 3 500 habitants, élections régionales et européennes). Les données présentées ici se limitent aux sénatrices et sénateurs représentant les départements de métropole.

Pour en savoir plus

- Bozio A., Dormont B. et García-Peñalosa C., « Réduire les inégalités de salaires entre femmes et hommes », *Les notes du conseil d'analyse économique*, n°15, 2014,
<https://www.cae-eco.fr/staticfiles/pdf/cae-note017.pdf>
- Eichwald A. et Pic V., « Les femmes sont financièrement plus affectées par une séparation », *Insee Analyses Grand Est*, n° 130, 2021,
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5228962>
- Friedrich C. (coord.), « Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur », *Les dossiers de la Depp*, n°16, Rectorat de l'Académie de Strasbourg, 2021,
https://www.ac-strasbourg.fr/fileadmin/public/statistiques/2021_16_MARS_FILLES_GARCONS.pdf
- Insee, *Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes*, 2021,
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2513786>
- Kelhetter D. et Mom K., « Femmes : des orientations scolaires puis professionnelles qui ne procurent pas les meilleurs salaires », *Insee Analyses Grand Est*, n° 35, 2017,
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2648112>
- Manné I. et Batto V., « En 35 ans, le nombre de cadres a doublé, le nombre de femmes cadres a quadruplé », *Insee Analyses Grand Est*, n° 126,
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/4998970>
- Manné I. et Nieto V., « Une majorité de femmes parmi les « travailleurs clés » du premier confinement », *Insee Flash Grand Est*, n° 47, 2021,
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/5229817>
- Meunier J. et Villaume S., « Les femmes de mieux en mieux représentées dans la vie politique locale, mais minoritaires aux postes à responsabilité », *Insee Analyses Grand Est*, n° 68, 2018,
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3354428>
- Mironova E. et Villaume S., « Activité, temps de travail, salaires : des inégalités femmes-hommes un peu plus marquées dans le Grand Est », *Insee Analyses Grand Est*, n° 67, 2018,
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/3358039>
- Morin T., Jaluzot L. et Picard S., « Femmes et hommes face à la violence. Les femmes sont plus souvent victimes d'un proche ou de leur conjoint », *Insee Première*, n° 1473, 2013.
<https://www.insee.fr/fr/statistiques/1280920>