

# Objectif n° 5 :

## égalité entre les femmes et les hommes

L'égalité entre femmes et hommes reste un enjeu important dans la société française, et recouvre différents domaines de la vie sociale. Une thématique majeure permet néanmoins de mesurer les efforts dans l'atteinte de cet objectif : l'égalité au travail. Cette thématique est l'objet du plan interministériel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, lancé en 2016 par le gouvernement.

### Inégalités salariales entre femmes et hommes

Les disparités professionnelles se font jour dans les écarts persistants de rémunération entre femmes et hommes. Afin de les réduire, l'égalité salariale entre sexes est inscrite dans le Code du Travail depuis 2006. La loi « Avenir professionnel » de 2018 prévoit un ensemble de mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. En application de cette loi, le décret du 8 janvier 2019 astreint les entreprises de plus de 50 salariés à publier un index de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

#### ► À retenir

- Les écarts de salaire entre femmes et hommes persistent. Le salaire est plus élevé de 19 % pour les hommes en Occitanie (de 17 % en France métropolitaine) ► [figure 1](#)
- En Occitanie, comme en France métropolitaine, l'écart de salaire entre femmes et hommes est le plus élevé chez les cadres (20 %) ► [figure 2](#)
- En Occitanie, les écarts se creusent tout au long de la carrière professionnelle, de 5 % entre 18 et 25 ans à plus de 30 % après 50 ans ► [figure 3](#)

#### ► 1. Écart de salaire horaire net moyen des hommes par rapport aux femmes de 2017 à 2020 selon le département en Occitanie

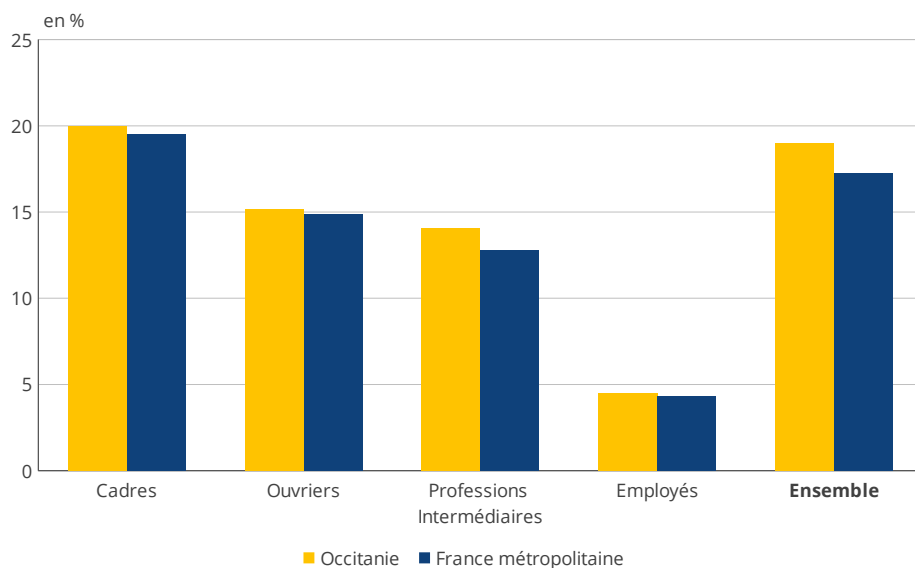
	2017	2018	2019	2020
				en %
Haute-Garonne	23,6	25,5	23,6	23,0
Gard	20,0	22,0	20,9	19,7
Hautes-Pyrénées	18,3	18,4	17,8	17,9
Tarn-et-Garonne	17,2	19,5	19,1	17,8
Ariège	12,7	19,8	18,6	17,4
Tarn	16,6	18,5	17,7	17,4
Hérault	18,2	19,1	17,9	17,2
Gers	17,2	18,6	18,0	16,6
Lot	16,6	17,0	16,3	15,4
Aveyron	14,7	16,3	15,7	14,5
Aude	13,8	15,0	14,3	13,1
Pyrénées-Orientales	12,8	14,3	13,4	11,9
Lozère	8,4	9,7	10,4	8,5
<b>Occitanie</b>	<b>19,4</b>	<b>21,2</b>	<b>19,9</b>	<b>19,0</b>
<b>France métropolitaine</b>	<b>18,4</b>	<b>19,1</b>	<b>18,2</b>	<b>17,3</b>

**Lecture** : en 2020 en Haute-Garonne, le salaire horaire net moyen des hommes est supérieur de 23,0 % à celui des femmes.

**Champ** : secteurs privé et public y compris particuliers employeurs, emplois aidés et chefs d'entreprise salariés, hors agriculture.

**Source** : Insee, Base tous salariés.

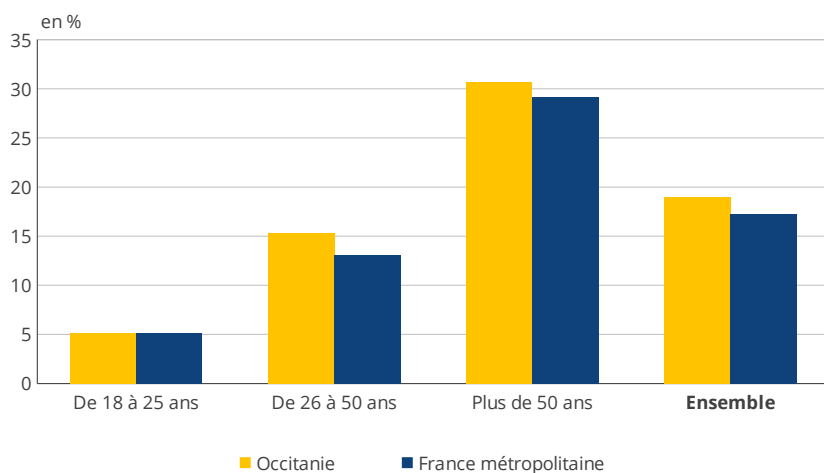
► **2. Écart de salaire horaire net moyen des hommes par rapport aux femmes en 2020 selon la catégorie socioprofessionnelle**



**Champ :** secteurs privé et public y compris particuliers employeurs, emplois aidés et chefs d'entreprise salariés, hors agriculture.

**Source :** Insee, Base tous salariés.

► **3. Écart de salaire horaire net moyen des hommes par rapport aux femmes en 2020 selon la tranche d'âge**



**Champ :** secteurs privé et public y compris particuliers employeurs, emplois aidés et chefs d'entreprise salariés, hors agriculture.

**Source :** Insee, Base tous salariés.

## L'accès des femmes aux postes à responsabilités

Les femmes sont minoritaires au sein des postes de direction, témoignant également des disparités professionnelles existant entre femmes et hommes. La loi dite « Copé-Zimmermann » du 27 janvier 2011 impose aux entreprises de plus de 250 salariés de nommer au moins 40 % de femmes au sein de leur conseil d'administration et de surveillance. La loi « Rixain », adoptée en décembre 2021, vise à accélérer la participation des femmes à l'égalité économique et professionnelle.

### ► À retenir

- Dans le privé, la présence de femmes cadres dirigeants reste faible quel que soit le secteur d'activité, mais l'accès des femmes aux postes à responsabilité s'améliore pour les plus jeunes ► [figure 4](#)
- Dans la fonction publique, la parité dans les postes d'encadrement supérieur est atteinte dans le versant hospitalier uniquement ► [figure 5](#)

### ► 4. Part des femmes cadres dirigeants dans le privé en 2020

en %

Secteur d'activité	Privé	
	Occitanie	France
Industrie	15,5	19,3
Construction	6,7	9,2
Commerce	22,8	27,9
Services	27,5	28,4
<b>Âge</b>		
Moins de 30 ans	41,5	43,6
De 30 à 49 ans	27,3	30,8
50 ans ou plus	18,2	20,7
<b>Ensemble</b>	<b>22,6</b>	<b>26,0</b>

**Champ** : salariés en équivalent temps plein (EQTP) du secteur privé et des entreprises publiques ; hors agriculture, services domestiques et activités extra-territoriales.  
**Sources** : Insee, Déclarations annuelles de données sociales (DADS) et Déclarations sociales nominatives (DSN).

### ► 5. Part des femmes occupant des postes d'encadrement supérieur et de direction dans la fonction publique en 2020

en %

Versant de fonction publique	Public	
	Occitanie	France
Fonction publique d'État	35,0	36,6
Fonction publique territoriale	28,9	33,8
Fonction publique hospitalière	49,8	49,1
<b>Âge</b>		
Moins de 30 ans	56,5	45,4
De 30 à 49 ans	46,4	46,1
50 ans ou plus	31,7	33,1
<b>Ensemble</b>	<b>37,1</b>	<b>38,9</b>

**Champ** : emplois principaux au 31/12, agents civils.  
**Sources** : Insee, Siasp 2020.

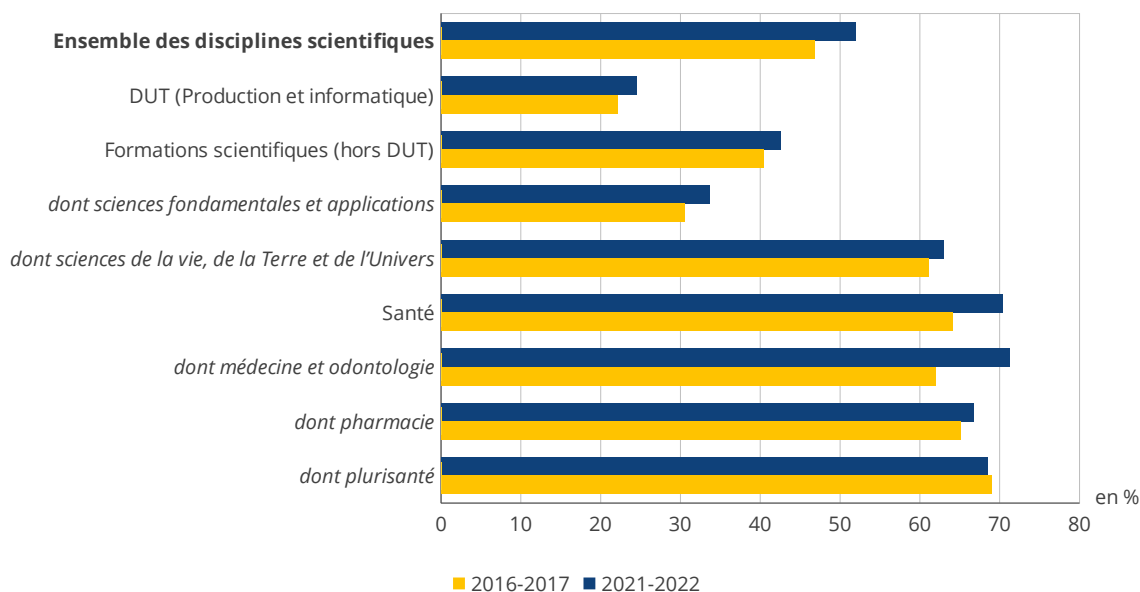
## Orientation des femmes dans les parcours d'études

Les parcours d'études restent très genrés. Les femmes s'orientent moins vers les disciplines scientifiques et techniques, excepté dans le domaine de la santé.

### ► À retenir

- La part des femmes dans les disciplines scientifiques progresse. Néanmoins, les femmes sont toujours très peu présentes dans les formations aux sciences fondamentales (34 % en 2021-2022). À l'inverse, elles sont largement majoritaires dans les formations de santé (70 %) ► [figure 6](#)

## ► 6. Part des femmes dans les disciplines scientifiques à l'université et dans les écoles d'ingénieurs pour les rentrées 2021-2022 et 2016-2017 en Occitanie



**Champ** : étudiants inscrits dans les disciplines scientifiques des établissements publics sous tutelle du ministère en charge de l'Enseignement supérieur, hors inscriptions simultanées université-CPGE.

**Sources** : MENESR-DGESIP-DGRI-Sies.

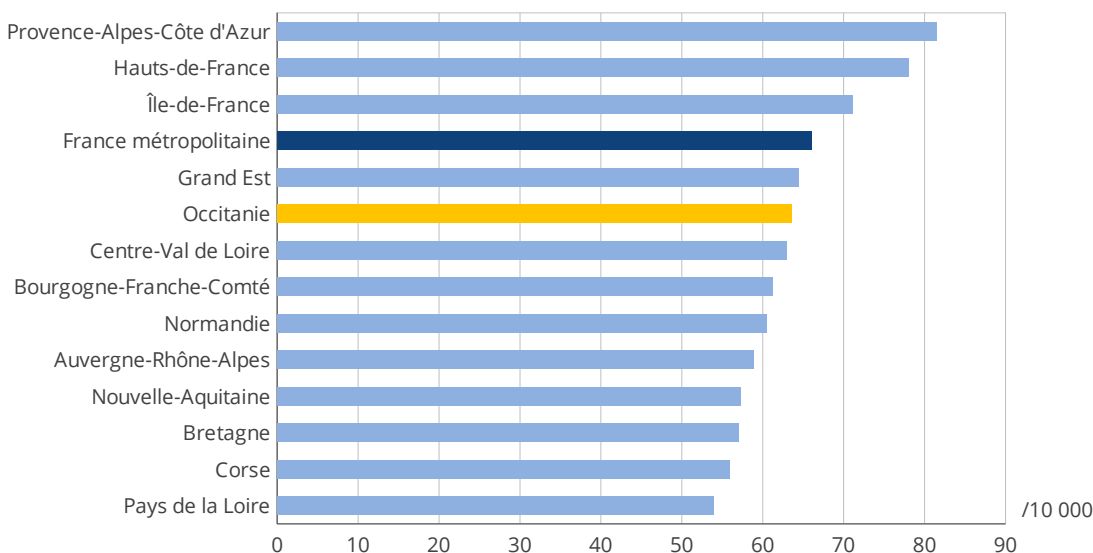
## Violences faites aux femmes

Parallèlement aux actions menées dans le domaine du travail, les plans interministériels de lutte contre les violences faites aux femmes entrent dans le projet plus vaste de l'amélioration de la vie des femmes au quotidien. La loi « Schiappa » promulguée en août 2018 vise ainsi à renforcer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes en intensifiant l'arsenal répressif tout en garantissant un meilleur accompagnement des victimes. Puis, à la suite du Grenelle des violences conjugales de 2019, une loi visant à protéger les victimes de violences conjugales a été votée en juillet 2020.

### ► À retenir

- En Occitanie en 2020, les forces de sécurité ont enregistré 64 crimes ou délits commis au sein du couple pour 10 000 femmes résidentes ► [figure 7](#) et 9 victimes d'un crime ou délit sexuel hors cadre conjugal ► [figure 8](#)

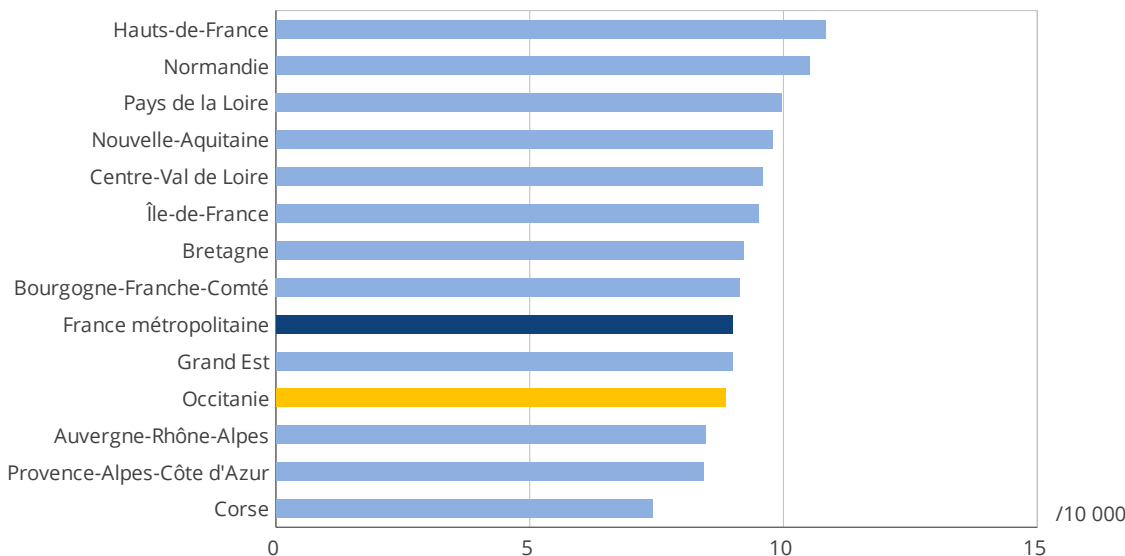
► 7. Nombre de victimes d'un crime ou délit commis au sein du couple en 2020 pour 10 000 femmes résidentes



Champ : femmes âgées de 15 à 64 ans.

Sources : SSMSI, base des victimes de crimes et délits enregistrés en 2020 ; Insee, recensement de la population 2018 ; traitements SSMSI.

► 8. Nombre de femmes victimes de crimes et délits sexuels hors cadre conjugal enregistrés par les forces de sécurité en 2020 pour 10 000 femmes résidentes (région de commission)



Note : il s'agit des crimes et des délits hors cadre conjugal du périmètre du Haut Conseil à l'Égalité qui couvrent les infractions suivantes : viols et tentatives, agressions, atteintes, harcèlement et exhibition sexuels, propositions sexuelles sur mineur de 15 ans, atteintes à la vie privée à caractère sexuel, proxénétisme et recours à la prostitution.

Sources : SSMSI, base des victimes de crimes et délits enregistrés en 2020 ; Insee, recensement de la population 2018 ; traitements SSMSI.

### ► Pertinence des indicateurs, méthodologie

L'**écart de rémunération** en défaveur des femmes s'explique en partie par des temps partiels plus fréquents que pour les hommes. L'indicateur retenu tient compte de cet effet, en rapportant les salaires perçus au volume de travail. Les inégalités de salaires découlent en partie d'autres différences de situation professionnelle, non prises en compte ici : des secteurs d'activité moins rémunérateurs, et des métiers et des postes de niveau inférieur.

Le  **salaire horaire net moyen** est la masse des salaires nets rapportée au nombre d'heures salariées, calculé sur tous les postes effectués par le salarié au cours de l'année (hors indemnités chômage). Le nombre d'heures salariées prend en compte les heures supplémentaires rémunérées et toutes les périodes au cours desquelles le salarié demeure lié à un établissement du fait du contrat de travail (congés, périodes de maladie et d'accident de travail), à l'exception des périodes de congés sans solde.

Les **bases Tous salariés** sont des fichiers statistiques annuels de données individuelles sur l'ensemble des salariés, produites à partir de déclarations administratives de leurs employeurs. Le champ de diffusion inclut les salariés du secteur privé et des entreprises publiques, ceux des trois fonctions publiques, ainsi que ceux des particuliers employeurs.

Les **cadres dirigeants** du secteur privé correspondent aux professions codifiées 371A (cadres d'état-major administratifs, financiers, commerciaux des grandes entreprises de 500 salariés ou plus) ou 380A (état-major : directeurs techniques des grandes entreprises) dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles.

L'**encadrement supérieur et de direction (ESD)** regroupe les membres des corps et des emplois fonctionnels de conception et de management de la fonction publique, soit les agents exerçant un emploi de direction de service ou d'établissement assorti de la responsabilité de gestion des unités.

Dans la fonction publique d'État, les ESD sont constitués des emplois à la décision du gouvernement, des emplois fonctionnels de direction et des corps d'encadrement supérieur dont les missions sont principalement la conception des politiques publiques et l'encadrement.

Dans la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière, les ESD sont composés des emplois fonctionnels de direction et des corps et cadres d'emplois d'encadrement supérieur.

Pour établir un bilan chiffré des **crimes et délits à caractère sexiste**, la Direction des affaires criminelles et des grâces (DACG) a défini quatre grands groupes infractionnels :

- les crimes et délits commis en raison du sexe, de la situation de famille, de l'état de grossesse ;
- les crimes et délits commis au sein du couple ;
- les crimes et délits à caractère sexuel (hors infractions dans le cadre conjugal) ;
- les crimes et délits relatifs aux mariages forcés.

Les **crimes et délits commis au sein du couple** sont les plus nombreux. Ce sont des crimes et délits aggravés par le fait qu'ils ont été commis par une personne étant ou ayant été conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs. Ils recouvrent, entre autres, les violences physiques (gifles, coups, bousculades, étranglements, etc.) ou sexuelles, les viols ou tentatives de viol, les agressions sexuelles, le harcèlement ou encore les meurtres et empoisonnements.

Les **crimes et délits à caractère sexuel (hors infractions dans le cadre conjugal)** sont la deuxième infraction la plus commise et recouvrent notamment les viols ou tentatives de viol, les agressions sexuelles, les exhibitions sexuelles, le harcèlement sexuel, les atteintes à la vie privée (images et paroles à caractère sexuel) ou encore le proxénétisme.

**Précautions d'interprétation** : les violences sexuelles (notamment conjugales) sont des violences encore taboues aujourd'hui, ce qui rend la mesure du phénomène particulièrement délicate et l'interprétation des évolutions annuelles du nombre de victimes sensible.

### ► Pour en savoir plus

- « [Les femmes peu nombreuses aux postes à responsabilités](#) », *Insee Flash Occitanie* n° 119, mai 2022.
- « [La loi fait progresser la parité chez les élus](#) », *Insee Flash Occitanie* n° 117, mars 2022.
- « [Des inégalités dès le début de carrière entre les femmes et les hommes : l'impact des filières d'études](#) », *Insee Analyses Occitanie* n° 51, septembre 2017.
- « [Femmes et hommes, l'égalité en question – Édition 2022](#) », *Insee Références*, mars 2022.
- « [Les victimes du sexisme en France](#) », Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, *Interstats Analyse* n° 40, janvier 2022.
- « [Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes](#) », *Dares Focus*, juin 2018.
- « [Indicateurs territoriaux du développement durable](#) », mis à disposition par l'Insee et le SDES (Service des données et études statistiques, service statistique du ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires).