

COMMUNAUTÉ
DE COMMUNES DU
**VAL
D'ESSONNE**

ÉGALITÉ

FEMMES-HOMMES

RAPPORT 2022



Communauté de Communes du Val d'Essonne

Parvis des Communautés BP 29 - 91610 Ballancourt-sur-Essonne

☎ **01 64 93 21 20** ✉ **ccve@ccvalessonne.com**

www.valessonne.fr



PREAMBULE

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est prévu à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014. La constitution de ce rapport est une obligation légale pour toutes les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants.

L'obligation d'élaboration de ce rapport vise à encourager et à sécuriser juridiquement l'implication des collectivités territoriales en matière d'égalité des genres. L'élaboration de ce rapport vise également à sensibiliser les élus et les agents en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce travail s'appuie sur un travail de documentation sur les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de l'établissement et sur le territoire, de recensement des politiques publiques menées par l'établissement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi sur la définition d'orientations de moyen et long terme pour corriger les éventuelles inégalités.

Ce rapport doit être présenté devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget. Toutefois, la présentation du rapport ne donne lieu à aucun débat ou vote de la part de l'organe délibérant. Il n'est d'ailleurs pas soumis au contrôle de légalité, seule la délibération attestant de l'existence et de la présentation du rapport devant l'assemblée délibérante y est soumise.

SOMMAIRE

Préambule.....	2
Introduction.....	4
Au sein de la Communauté de communes du Val d'Essonne.....	5
Effectifs.....	5
Filières.....	5
Catégories.....	6
Âge.....	6
Avancement de grade et promotion interne.....	7
Régime indemnitaire.....	7
Temps de travail.....	8
Télétravail.....	9
Compte épargne temps.....	9
Santé au travail.....	10
Congés enfants malades et autorisations spéciales d'absence.....	10
Pack social.....	11
Formation.....	11
Sur le territoire de la Communauté de communes du Val d'Essonne.....	13
Population.....	13
Familles monoparentales.....	14
Diplôme.....	17
Taux d'activité	17
Statut et condition d'emploi	18
Taux de féminisation des emplois.....	19
Répartition du temps partiel chez les salariés	19
Rémunération	20
Représentativité politique et promotion de l'égalité.....	22
Lexique.....	25
Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	27

INTRODUCTION

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^{ème} alinéa, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* ».

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits. En effet, en dépit des principes et des nombreuses dispositions qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, il demeure des inégalités persistantes, tant dans l'accès à l'emploi, les carrières et la rémunération qu'en matière de conditions de vie et de participation à la vie associative ou politique.

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète. Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

En son article 611, la loi du 4 août 2014 prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les collectivités territoriales sont, en effet, des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu du rapport. Il comporte deux volets :

- Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire
- Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Au-delà de l'aspect réglementaire du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le document contribue à un travail de sensibilisation des élus, des agents, et plus largement de la population.

Il est à noter que la réalisation du présent rapport s'appuie sur la mise en œuvre et le suivi du plan d'action « égalité femmes-hommes 2020-2023 ». Un état d'avancement de ce dernier est donc ici également dressé.

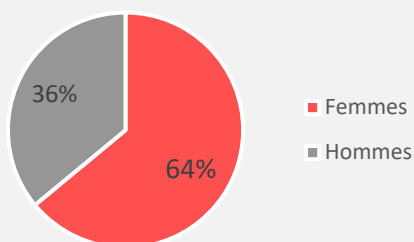
Au sein de la Communauté de communes du Val d'Essonne

Principales données, actions menées et perspectives

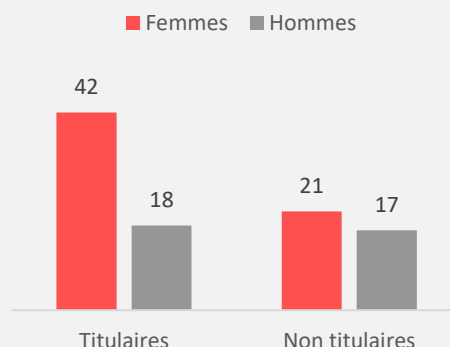
EFFECTIFS

Au 31 décembre 2022, la Communauté de communes du Val d'Essonne emploie, au total, 98 agents parmi lesquels 63 femmes et 35 hommes.

Répartition femmes-hommes des effectifs



Part des titulaires et non titulaires



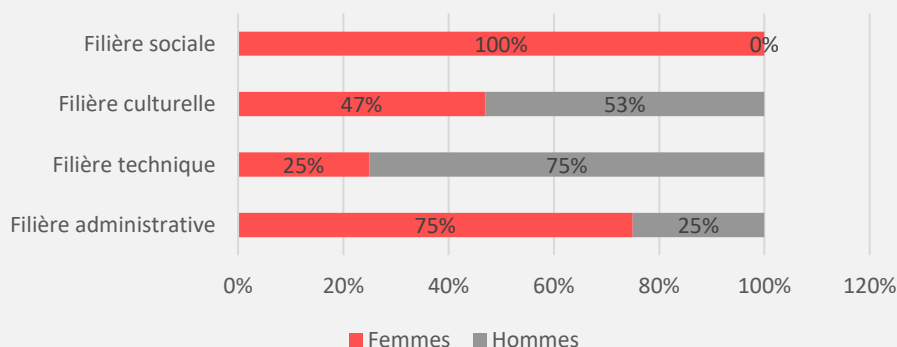
Il est constaté un taux de féminisation important. Cette caractéristique, propre à la fonction publique territoriale, est davantage marquée au niveau de la Communauté de communes où l'on constate une importante féminisation du secteur social.

La collectivité veille à recruter sans considération de genre à compétences égales et lorsque les conditions le permettent. En 2022, sur huit départs enregistrés, cinq concernaient des femmes. Au niveau des arrivées, la CCVE a recruté vingt-sept personnes dont dix-sept femmes et dix hommes.

FILIERES

Les agents de la Communauté de communes se répartissent entre quatre filières (la filière administrative, la filière technique, la filière culturelle et la filière sociale).

Répartition des effectifs femmes-hommes au sein des différentes filières

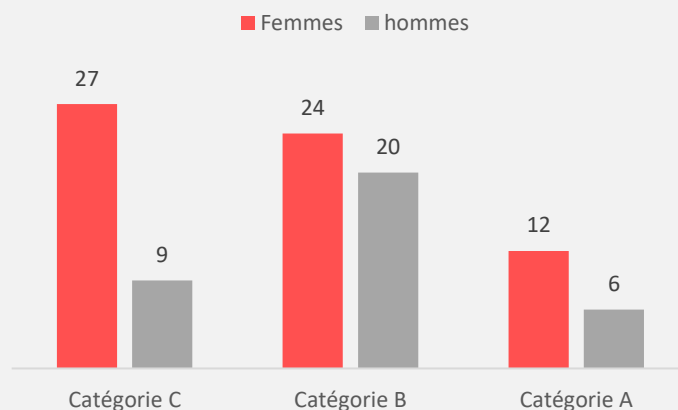


Comme au niveau national, au sein de la CCVE, les femmes sont sur-représentées dans les filières administratives et sociales. Si l'écart est moins marqué dans la filière culturelle, il l'est au bénéfice des hommes dans la filière technique.

CATEGORIES

Tous genres confondus, 37 % des agents de la CCVE occupent un emploi de catégorie C, 45 % un emploi de catégorie B et 18 % un emploi de catégorie A.

Répartition des effectifs au sein des différentes catégories

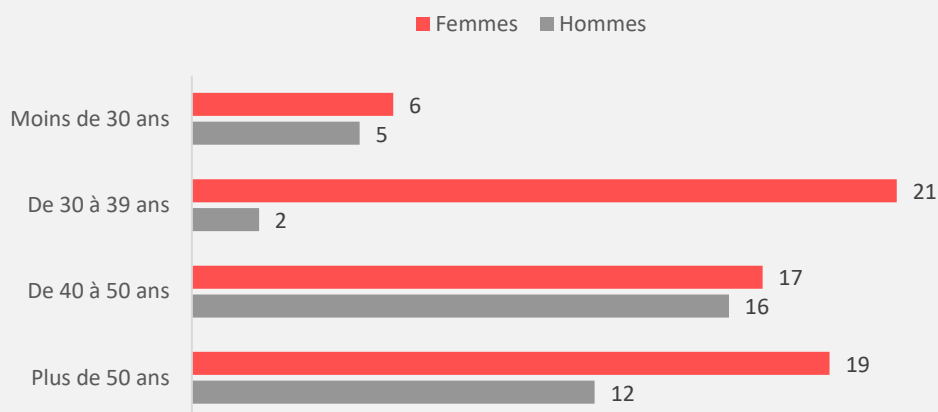


La parité est quasiment atteinte pour les fonctions d'application (catégorie B). En revanche, dans les fonctions de conception et de direction (catégorie A) ainsi que dans celles d'exécution (catégorie C), les femmes sont majoritaires.

AGE

Les agents de sexe féminin sont en moyenne légèrement plus jeunes que leurs collègues de sexe masculin. En effet, la moyenne d'âge des femmes est de 43,8 ans et celle des hommes de 44,6 ans.

Pyramide des âges



Il est constaté, en 2022, pour toutes les tranches d'âge, une surreprésentation des femmes. Ce constat est le même chaque année du fait d'un effectif composé majoritairement de femmes.

Actions menées et perspectives

Le plan d'action « égalité femmes-hommes » 2020-2023 prévoit que la Communauté de communes garantisse un égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique :

Action 1.4 : Neutraliser les fiches de postes

➡ % de fiches neutres = 100 %

2023 : Dans la continuité du travail mené depuis deux années, toute nouvelle fiche de poste respectera le principe de neutralité.

Action 1.5 : Elaborer et diffuser un guide ou une charte du recrutement

➡ A venir, sur la base du glossaire et de la fiche de recrutement existants

2023 : Réalisation et diffusion du guide de recrutement.

Action 1.6 : Mettre en place, quand les conditions le permettent, des jurys de recrutement mixtes

➡ % de jurys mixtes = 100 %

2023 : Poursuite de la veille mise en place sur la mixité des jurys.

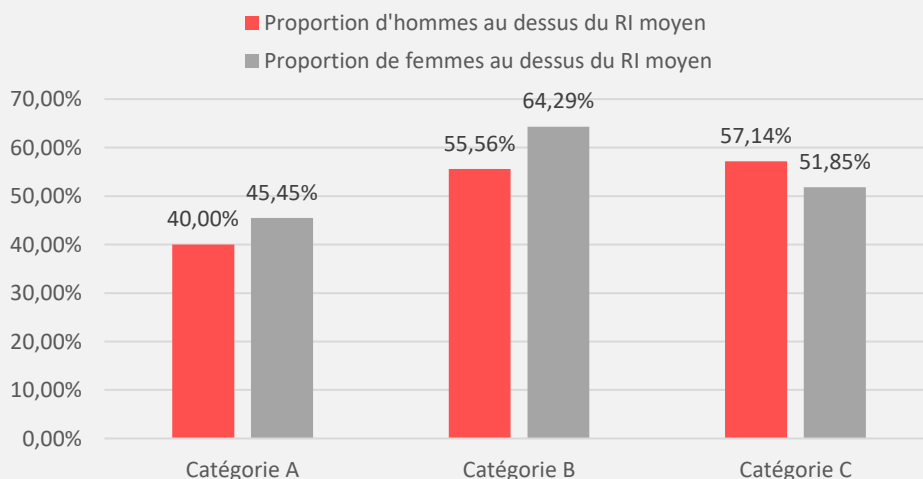
AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

En 2022, quatre femmes ont bénéficié d'un avancement de grade et trois agents ont été nommés suite à l'obtention d'un concours, deux femmes en catégorie B et un homme en catégorie A.

REGIME INDEMNITAIRE

Au sein de la collectivité, toutes catégories confondues, on observe que la proportion de femmes percevant un régime indemnitaire supérieur au régime indemnitaire moyen est plus importante pour les catégories A et B. Cette proportion s'inverse pour la catégorie C.

Proportion de femmes et d'hommes dont le régime indemnitaire est supérieur à la moyenne



Afin de veiller à l'équilibre des rémunérations, une attention est portée au genre au sein des différentes catégories d'emploi lors des revalorisations des régimes indemnitaires si un écart est constaté, à compétences et missions égales, avec les autres agents de la catégorie.

Actions menées et perspectives

Le plan d'action « égalité femmes-hommes » 2020-2023 prévoit que la Communauté de communes évalue, prévienne et, le cas échéant, traite les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

Action 1.1 : Identifier les écarts de rémunération



Nombre de moyennes de rémunération collectées = 6 (cf tableau ci-dessus).

2023 :

- Collecte des mêmes moyennes et comparaison.
- Analyse de l'évolution des régimes indemnitaires selon le genre et l'âge

Action 1.2 : Faire figurer les cotations de régime indemnitaire (RIFSEEP) dans les fiches de postes



% de fiches de postes cotées = 100 %

2023 : Dans la continuité du travail mené depuis deux années, toute nouvelle fiche de poste respectera le principe de cotation.

Action 1.3 : Valoriser la promotion interne et veiller au maintien de la parité des promotions



Nombre de promotions en 2022 = 0

Nombre d'avancements de grade en 2022 = 4 (4 femmes sur 9 agents dont 3 hommes).

2023 : Veille à la présentation d'un nombre équilibré de dossiers de femmes et d'hommes à la promotion et à l'avancement.

A noter : d'un point de vue statutaire, cette répartition équilibrée n'est pas toujours possible.

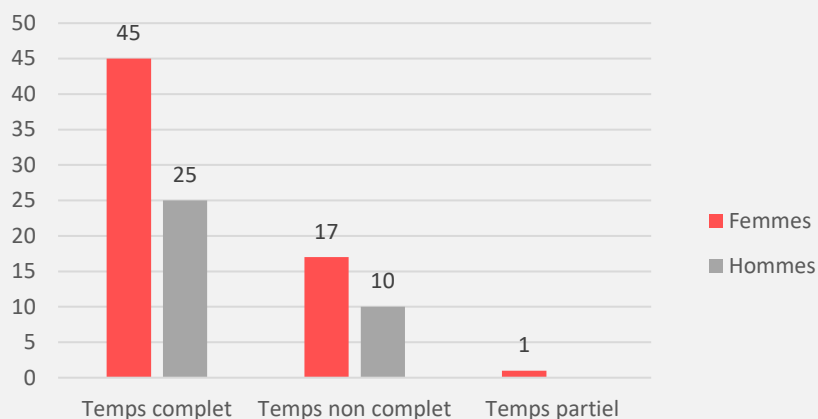
TEMPS DE TRAVAIL

En 2022, les femmes sont davantage concernées par les emplois à temps partiel et non-complet que les hommes. En effet, presque deux fois plus de femmes que d'hommes sont concernées par ce type d'emploi (18 femmes contre 10 hommes à temps non complet et 1 femme et aucun homme à temps partiel).

Part des femmes et des hommes selon les temps de travail

En 2022, parmi l'ensemble des agents de la Communauté de communes du Val d'Essonne, un seul agent travaillait à temps partiel.

Cet agent était une femme.

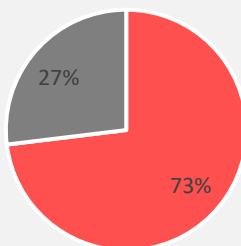


TELETRAVAIL

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19, des outils informatiques ont été déployés afin de mettre en place le travail à distance. **Cette période a fait l'objet d'un bilan qualitatif et quantitatif notamment auprès des agents par questionnaire. Le retour d'expérience a démontré que cette modalité d'exercice du travail était pertinente et favorisait une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle.** Ainsi, la Communauté de communes a souhaité mettre en place le télétravail tel que défini par le décret du 11 février 2016.

Part des femmes et des hommes bénéficiant du télétravail

■ Femmes ■ Hommes



Cette proportion est à mettre en regard du taux de féminisation du personnel de la Communauté de communes.

COMPTE EPARGNE TEMPS

En 2022, sur les 46 comptes épargne-temps recensés au sein de la CCVE, 32 concernent des femmes et 14 des hommes.

SANTE AU TRAVAIL

Les effectifs sont composés de davantage de femmes que d'hommes, ces derniers sont, en nombre, moins concernés par les arrêts maladie.

Congés pour maladie ordinaire

Il est compté, pour 2022, 475 jours d'absence décomposés comme suit :

- 418 jours pour 38 femmes soit une moyenne de 11 jours par femme ;
- 57 jours pour 9 hommes soit une moyenne de 6 jours par homme.

Congés pour maladie hospitalisation

Il est compté, pour 2022, 123 jours d'absence pour 5 agents (3 femmes et 2 hommes).

Congés longue maladie, arrêt de travail et maladie professionnelle

Il est également à noter qu'une femme a été arrêtée l'année pour un accident de travail et un agent féminin reconnu en maladie professionnelle pour une année complète.

Congés maternité/paternité

En 2022, une femme a bénéficié d'un congé maternité (26 semaines)

CONGES ENFANTS MALADES ET AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES

Congés « enfants malades »

Au 31 décembre 2022, 19 femmes ont pris des journées « enfants malades » pour un total de 62 jours et 4 hommes ont pris des congés pour un total de 9 jours.

Autorisations Spéciales d'Absences

En 2022, les autorisations spéciales d'absence ont concerné 12 femmes pour 21 jours et 3 hommes pour 2,5 jours.

PACK SOCIAL

Participation au financement des complémentaires de santé

Pour l'année 2022, la Communauté de communes a participé aux frais de complémentaires de santé de 16 femmes et de 12 hommes.

Adhésion au CNAS

La CCVE est adhérente du CNAS (Comité National d'Action Sociale). Cet organisme propose des prestations et un accompagnement social tels que des réductions sur certains spectacles, des locations de vacances, des bons cadeaux, des crédits à taux inférieur à ceux des banques, des aides financières en cas de situations sociales difficiles, etc.

En 2022, le montant de la cotisation au CNAS s'est élevée à 21 184 € avec un retour estimé de prestations versées directement aux agents de 16 545 € et 4 363 € d'avantages, soit, au total, 20 908 €

Attribution de titres restaurants

Cette action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics, notamment dans le domaine de la restauration. En 2022, 10 341 Tickets Restaurant ont été achetés (7 095 par des femmes et 3 426 par des hommes).

Actions menées et perspectives

Le plan d'actions « égalité femmes-hommes » 2020-2023 prévoit que la Communauté de communes favorise l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :

Action 1.7 : Travailler sur la flexibilité des horaires

- ➡ Nombre de cycles horaires de travail proposés = 4, répartis comme suit :
- Cycle de 35 h -> 0 femme - 4 hommes
 - Cycle de 37 h -> 4 femmes – 3 hommes
 - Cycle de 39 h -> 26 femmes – 9 hommes
 - Cycle de 40 h -> 9 femmes – 5 hommes
 - Temps non complet -> 25 femmes – 9 hommes

2023 : Un outil de suivi du temps de travail a été mis en place. Il permet de comptabiliser le nombre et la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant d'une modulation du temps de travail.

Action 1.8 : Mettre en place le télétravail

- ➡ Nombre de femmes bénéficiant du télétravail = 38
 ➡ Nombre d'hommes bénéficiant du télétravail = 14

Au total, 2 149 jours ont été télétravaillés, 1 639,5 jours par des femmes et 509,5 jours par des hommes

2023 : Des données qualitatives seront collectées afin, par exemple, de mieux comprendre quels sont pour les femmes et les hommes les bénéfices et les freins liés au télétravail.

Action 1.9 : Assurer la diffusion des documents liés au temps de travail

- ➡ Diffusion des documents = oui

2023 : Un document de communication propre aux ressources humaines sera réalisé. Il permettra notamment une meilleure appropriation du guide du temps de travail.

Action 1.10 : Formaliser les entretiens relatifs à la prise de congés familiaux

- ➡ Proportion de femmes et d'hommes concernés = 100 % de femmes (2)

2023 : Mise en œuvre de rendez-vous avant la prise de congés familiaux et au retour.

FORMATION

171,5 jours de formations ont été suivis par 40 agents, dont 29 femmes et 11 hommes.



Une sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes a été proposée aux agents de la Communauté de communes.

Au total, 30 agents ont participé dont 20 femmes et 10 hommes.

Actions menées et perspectives

Dans le cadre du plan d'actions « égalité femmes-hommes » 2020-2023, la Communauté de communes prévient et traite toutes les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Action 1.11 : Intégrer la lutte contre les stéréotypes de genre et la discrimination dans le plan de formation



Intégration de la lutte contre les stéréotypes de genre et la discrimination dans le plan de formation = oui

2023 : Elargir le panel de formations et de sensibilisation proposé et associer les agents plus éloignés comme le personnel de Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile et du Conservatoire du Val d'Essonne.

Engager une réflexion d'extension des actions de sensibilisation auprès des personnels communaux

Action 1.12 : Mettre en place, pour les agents, un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes sexistes et des violences



Mise en place du dispositif = oui
Nombre de signalement en 2022 = 0

2023 : Suivi et évaluation du dispositif.

Action 1.13 : Accompagner et soutenir les agents victimes

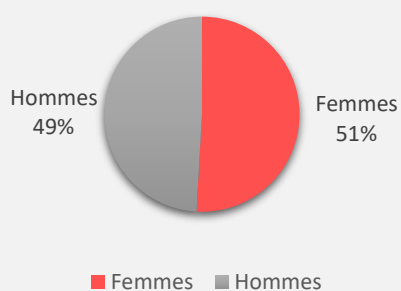


Mise en place de mesures de protection fonctionnelles = reportée à 2023

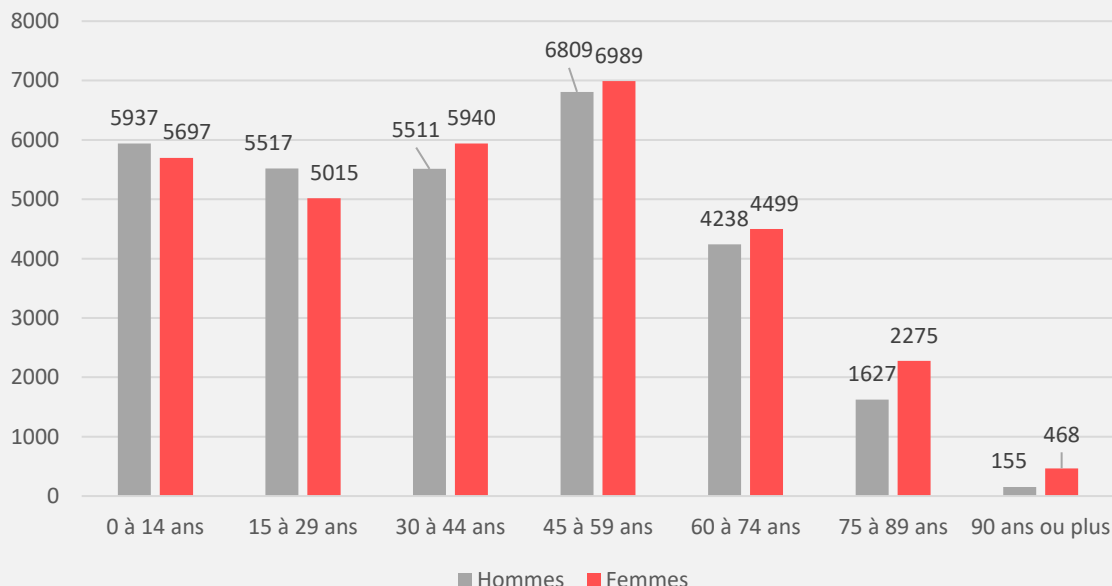
2023 : Mise en place d'un partenariat avec le Centre Interdépartemental de Gestion (CIG) et suivi et évaluation des procédures.

*Sur le territoire de la Communauté de communes du Val d'Essonne**Principales données, actions menées et perspectives***POPULATION**

Sur les 60 679 habitants que compte, au 1^{er} janvier 2019, le territoire sont dénombrés 30 884 femmes (soit 50,90 % de la population) et 29 795 hommes (soit 49,10 % de la population).

Population par sexe

Si la proportion de femmes est d'hommes est équivalente, un écart se creuse avec les classes d'âge. En effet, les femmes sont de plus en plus représentées au sein des grandes tranches d'âge. Elles sont donc plus nombreuses que les hommes à vivre plus longtemps.

Population par tranche d'âge

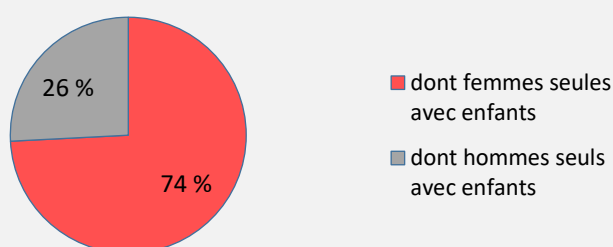
Ce constat amène notamment à s'intéresser à l'enjeu que représente le vieillissement (solitude, hébergements et logements, précarité), phénomène qui touche particulièrement les femmes, l'espérance de vie à la naissance en 2017 en France étant plus favorable à ces dernières (85,3 ans) qu'aux hommes (79,5 ans). Si l'on considère l'espérance de vie en bonne santé, elle est, en 2018, de 63,4 ans pour les hommes (en augmentation par rapport aux années précédentes) et de 64,5 ans pour les femmes (en légère baisse après une période de hausse continue).

FAMILLES MONOPARENTALES

Le territoire de la Communauté de communes du Val d'Essonne compte 13,5 % de familles monoparentales.

Parmi ces familles, il est à considérer que plus de sept familles monoparentales sur dix (74 %) sont composées d'une mère seule avec son ou ses enfants.

Répartition au sein des familles
monoparentales



Ces familles sont plus susceptibles que les autres d'être fragiles socialement et économiquement, et plus encore si les femmes sont en situation d'inactivité.

Actions menées et perspectives

Dans le cadre du plan d'actions « égalité femmes-hommes » 2020-2023, la Communauté de communes, afin de répondre aux enjeux propres à sa population, intègre l'égalité dans la commande publique et les conventionnements avec les partenaires et les associations subventionnées.

Action 2.2 : Inciter les associations partenaires de la CCVE à la production de statistiques genrées

En date du 31 octobre 2022, la Communauté de communes du Val d'Essonne a contribué au maintien à domicile de 105 personnes (dont 83 femmes et 22 hommes), pour 8460 heures d'intervention réalisées au domicile. La moyenne d'âge constatée est respectivement de 83 et 80 ans.

➔ 832 bénéficiaires de prestations d'aide à domicile (dont 596 femmes et 236 hommes) étaient pris en charge par les associations suivantes qui maillent le territoire du Val d'Essonne :

- ASAD (Aides et Soins à Domicile Seine-Essonne) : 532 personnes dont 135 femmes et 397 hommes, 3 273 heures d'intervention à domicile ;
- ASAMDTA (Association de soins, d'aide-ménagère à domicile et de transport accompagné de la région de la Ferté Alais) : 253 personnes dont 166 femmes et 87 hommes, 5 558 heures d'intervention à domicile ;
- ASAMPA (Association Soins Aide-Ménagère aux Personnes Âgées) : 47 personnes dont 33 femmes et 14 hommes, 623 heures d'intervention à domicile ;
- 255 séniors étaient accompagnés par le CLIC dans les démarches administratives pour l'aide à domicile dont 164 femmes et 91 hommes.

Actions menées et perspectives

➔ En 2022, deux associations proposant des activités sportives ont également fait part de statistiques genrées :

- Le Groupement des Associations Partenaires d'Action Sociale (GAPAS) Confluence ;
- Le Basket Club la Ferté Alais Boutigny Sud Essonne.

Ces données permettent à la Communauté de communes de mieux mesurer l'impact des politiques publiques menées sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Communauté de communes assure également le partage des espaces et des équipements publics et développe la production et l'analyse de données relatives à l'égalité femmes-hommes.

Action 2.5 : Intégrer une perspective égalité pour les aménagements et les infrastructures publiques

➔ Prise en compte de l'égalité pour les aménagements et les infrastructures = Oui.
Pour chaque projet d'aménagement ou d'infrastructures, une approche intégrée prenant en compte le prisme du genre est adoptée (appropriation égalitaire des espaces par exemple).

Action 2.6 : Etudier la possibilité d'offrir des équipements et des services publics plus adaptés aux usages

➔ Prise en compte de l'égalité dans les études/projets d'aménagements = Oui
De la même manière que pour l'action 2.5, une approche intégrée est adoptée. Ainsi, a pu être posée la question d'un dimensionnement différent des toilettes des femmes et des hommes pour certains équipements publics.

En Août 2022, un nouveau mode de transport a été mis en place appelé le Transport d'Utilité Sociale et Solidaire. Malgré le peu de recul sur les utilisateurs compte tenu de la nouveauté du service, 80 % du public sont composés de femmes.

De manière générale, on constate, dans les transports, une proportion de femmes supérieure à celle des hommes (60 % de femmes pour 40 % d'hommes).

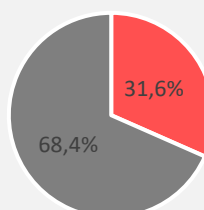
2023 : L'action 2.5 et 2. 6 seront poursuivies.

Action 3.1 : Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes pour chaque secteur d'activité et, le cas échéant, étudier la mise en œuvre de mesures de correction

Au titre de sa compétence en matière d'action sociale, la Communauté de communes est labellisée « Espace France Services » (EFS). A ce titre, elle délivre à ses administrés une offre de proximité et de qualité en assurant dix-neuf permanences administratives, sociales et juridiques.

➔ Dans le cadre de cette mission, la CCVE a accueilli **4700 usagers au 31 décembre 2022**. Parmi eux, **65% étaient des femmes et 35% des hommes**. Cette majorité de femmes qui fréquentent la structure est notable depuis la création de la structure en 2016.

Proportion de femmes et d'hommes ayant fréquenté l'EFS en 2022

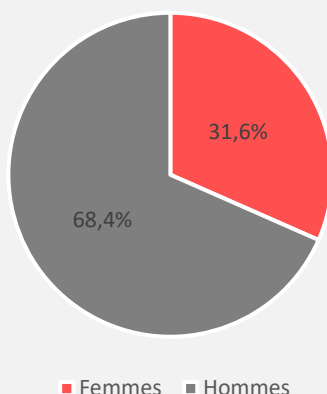


Actions menées et perspectives

En ce qui concerne l'activité économique, il a été dénombré, au 31 décembre 2022, 5 477 entreprises.

➔ Parmi celles-ci 1731 étaient dirigées par des femmes et 3 746 par des hommes.

Proportion de femmes et d'hommes à la tête d'une entreprise en 2022



Action 3.2 : Intégrer la question de l'égalité dans les actions sociales, touristiques, culturelles, sportives....

➔ Prise en compte de l'égalité dans l'état des lieux et les perspectives de l'offre et du recours au soin.

A noter, également, le soutien apporté par la Communauté de communes aux manifestations communales organisées dans le cadre d'Octobre rose :

- La Sein Vrainoise

Organisée le 2 octobre à Saint-Vrain, la manifestation a rassemblé plus de 1400 personnes habillées en rose fluo. Les inscriptions et le spectacle de la veille ont permis de récolter 9.000 euros pour le comité de l'Essonne de la Ligue contre le cancer.



- Octobre rose

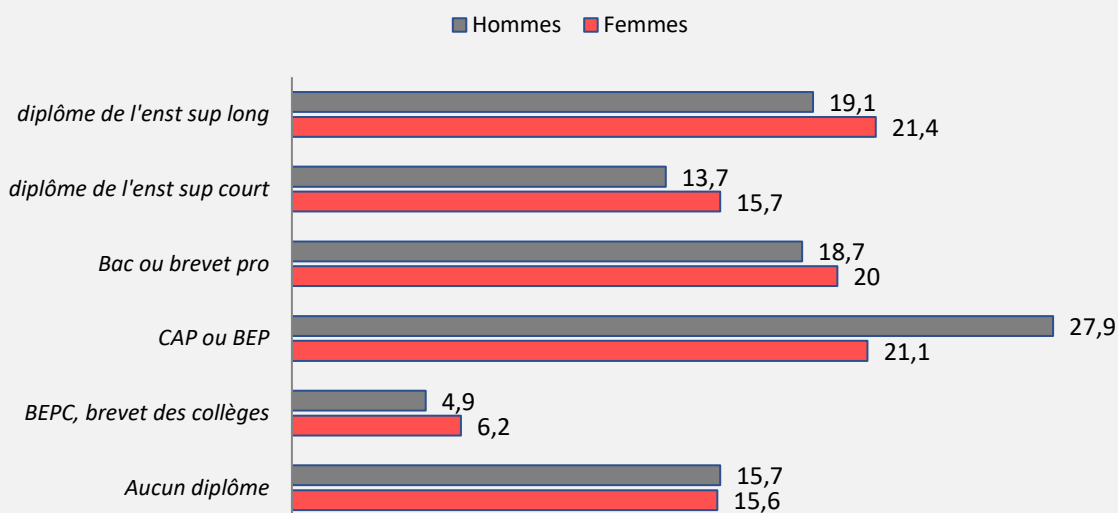
Le 16 octobre 2022 à Mennecy, Octobre rose a accueilli 4500 participants dont plus de 3000 marcheurs et plus de 140 bénévoles pour gérer l'évènement. Cette manifestation se déroule dans une ambiance conviviale et intergénérationnelle, promeut l'activité physique, encourage le dépassement de soi et concourt à une grande cause de santé publique et d'intérêt général : la lutte contre le cancer du sein.



DIPLOME

57 % des diplômés (d'un baccalauréat général / technologique / professionnel, d'un diplôme de l'enseignement supérieur) sont des femmes.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe



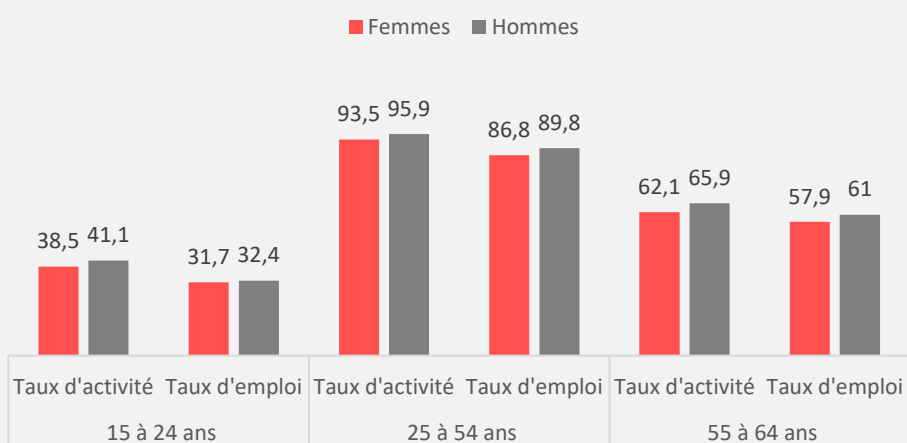
Les femmes sont notamment majoritaires parmi les diplômés de l'enseignement supérieur puisqu'on compte 37,1% de femmes et 32,8 % d'hommes. Pour autant, ce niveau supérieur d'études ne se reflète pas sur le marché du travail. En effet, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes dans les catégories professionnelles les plus favorisées.

Enfin, on constate que certains diplômes comme les CAP ou les BEP restent largement masculins : seuls 21,1 % des diplômés d'un CAP ou BEP sont des femmes.

TAUX D'ACTIVITE

En 2019, le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans (77,6 %) est inférieur à celui des hommes (78,9 %).

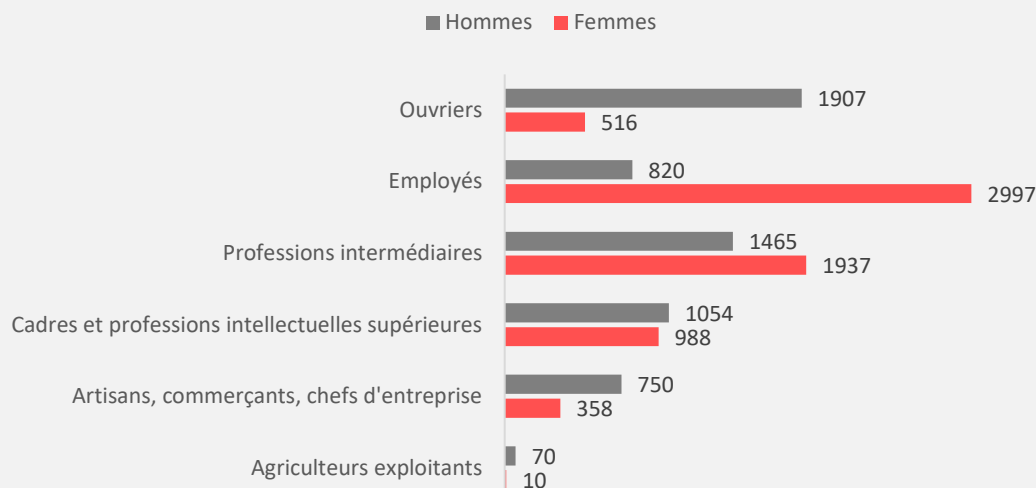
Taux d'activité et taux d'emplois des femmes et des hommes



STATUT ET CONDITION D'EMPLOI

Hommes et femmes n'occupent pas la même position sur le marché du travail et ne se positionnent pas non plus sur les mêmes emplois.

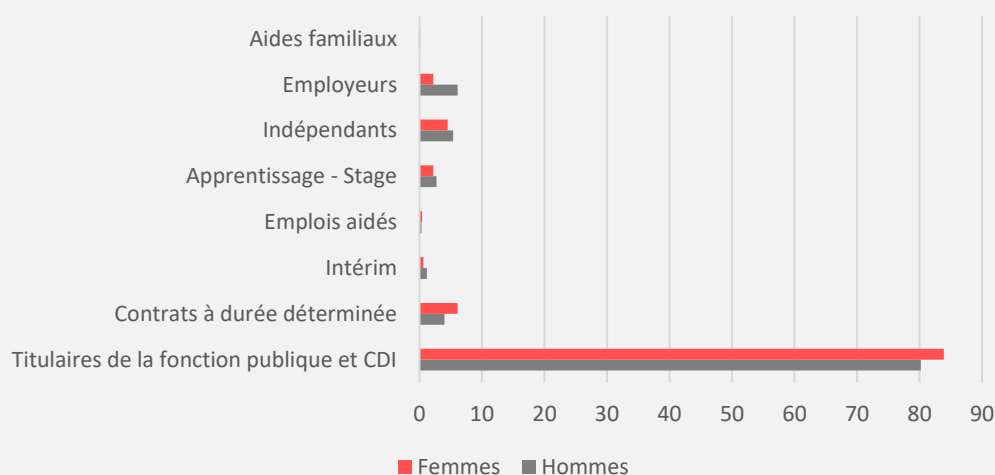
Nombre de femmes et d'hommes selon les catégories socioprofessionnelles



Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des employés. En effet, 78,5 % des personnes appartenant à cette catégorie socio-professionnelle sont des femmes.

En revanche, les femmes sont sous-représentées dans la catégorie des ouvriers, des artisans, commerçants, chefs d'entreprises et dans la catégorie des agriculteurs exploitants.

Comparatif des conditions d'emploi des femmes et des hommes

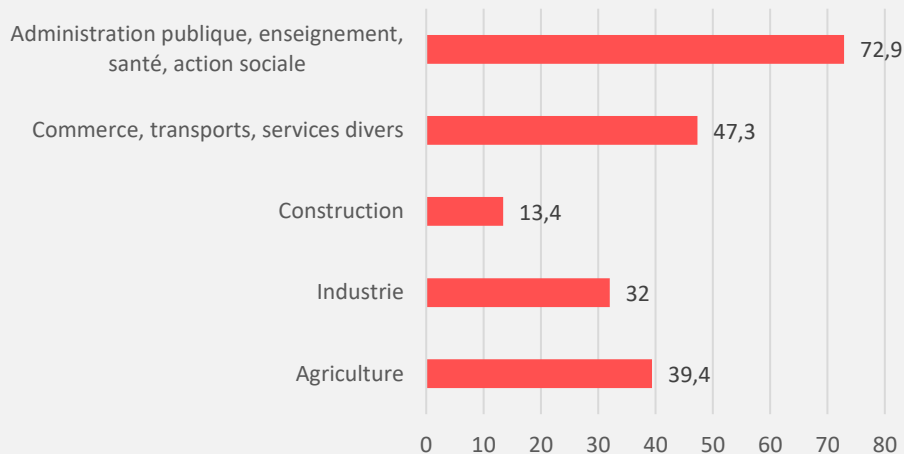


Au niveau des conditions d'emploi, si les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être titulaires de la fonction publique ou à avoir un CDI, elles sont davantage concernées que les hommes par les contrats à durée déterminée.

TAUX DE FEMINISATION DES EMPLOIS

Hommes et femmes n'investissent pas les mêmes secteurs d'activité.

% de femmes selon les secteurs d'activité

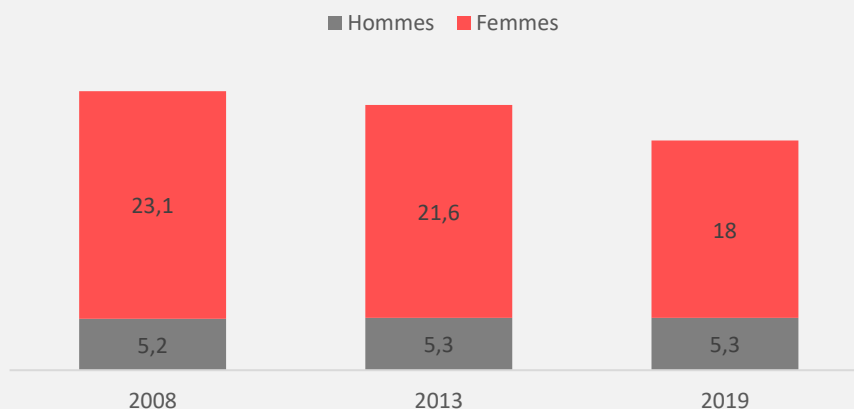


Les secteurs de la construction et de l'industrie restent encore très masculinisés. En effet, les femmes habitant sur le territoire de la CCVE et occupant un emploi y sont largement sous-représentées : en 2019, pour l'ensemble des emplois (salariés et non-salariés), seulement 13,4 % des travailleurs du secteur de la construction et 32 % des travailleurs du secteur de l'industrie sont des travailleuses.

REPARTITION DU TEMPS PARTIEL CHEZ LES SALARIES

Le temps partiel est caractéristique de l'emploi féminin. En effet, en 2019, près d'une femme sur cinq (17,8 %) travaille à temps partiel (contre seulement 5,1 % des hommes).

Part des salariés de 15 ou plus à temps partiel par sexe



Il est à noter une baisse sensible de la part du travail à temps partiel chez les femmes depuis 2008 (18 % en 2019 contre 23,1 % en 2008).

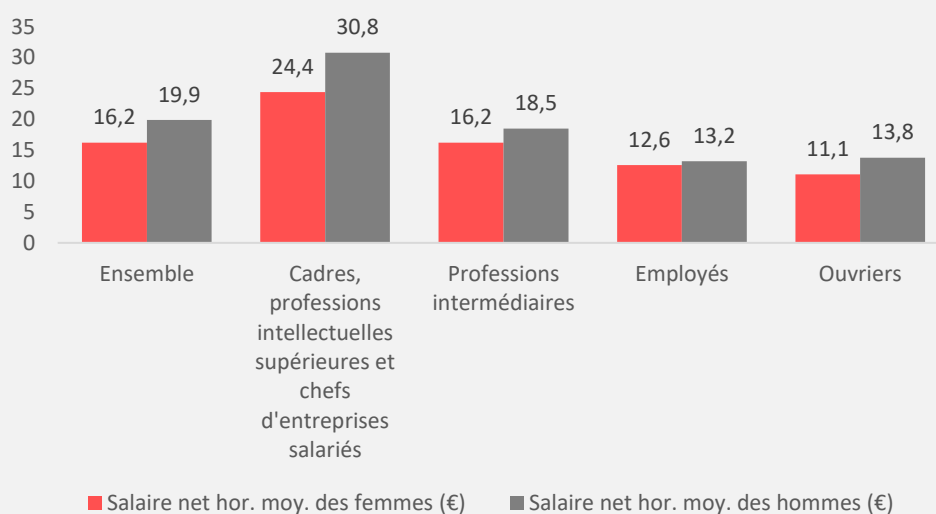
REMUNERATION

En 2020, les hommes perçoivent en moyenne un salaire net horaire supérieur de 19 % à celui des femmes (19,9 € contre 16,2 €).

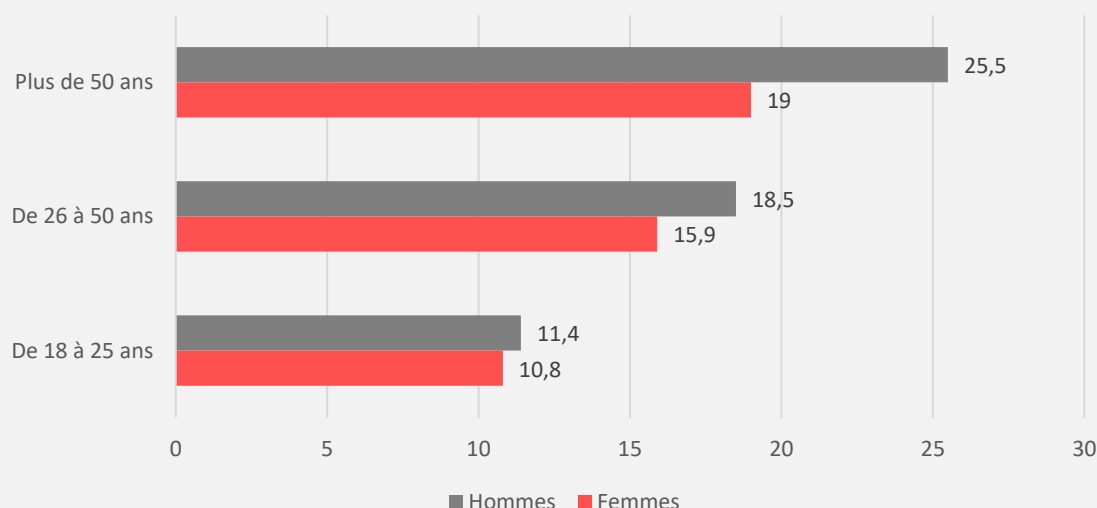
En 2020, les hommes perçoivent en moyenne un salaire net horaire supérieur de 19 % à celui des femmes (19,9 € contre 16,2 €).

Les écarts de rémunération résultent d'abord de l'importance du temps partiel chez les femmes mais d'autres facteurs peuvent intervenir comme l'impact de l'expérience et de l'ancienneté. En effet, les interruptions de carrière sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes.

Salaire net moyen des femmes et des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle



Salaire net moyen (en euros)



Le niveau de salaire n'est pas un facteur protecteur contre les inégalités de genre. En effet, on constate que, sur le territoire de la CCVE, les inégalités de salaire entre les sexes sont les plus fortes chez les cadres, ces derniers disposant pourtant des salaires les plus élevés. Ainsi, les femmes cadres gagnent 26 % de moins que leurs homologues masculins (salaires nets horaires). En revanche, l'écart le plus faible se retrouve parmi les employés (4 %) (salaires nets horaires), catégorie composée majoritairement de femmes.

Écart salaire homme/femme

■ Écart salaire homme/femme (en %)



Le salaire net moyen selon l'âge fait également apparaître d'importantes différences. On note que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes augmente avec l'avancée dans l'âge. Pour les femmes et les hommes de plus de 50 ans, l'écart de salaire est de plus de 25 %.

Actions menées et perspectives

La Communauté de communes veille à l'égalité femmes-hommes dans ses politiques publiques sectorielles.

Action 2.3 : Mettre en place une action spécifique au genre avec la Mission locale des 3 vallées, Pôle emploi



Mise en place d'une exposition sur la mixité des métiers lors de l'opération Job jeunes
= Réalisée

2023 : Dans le cadre d'un partenariat mis en place avec l'association Léa Solidarité Femmes, des actions seront menées avec la Mission locale des 3 vallées et Pôle emploi pour déconstruire les stéréotypes de genre.

Action 2.4 : Valoriser l'entrepreneuriat féminin économique et touristique



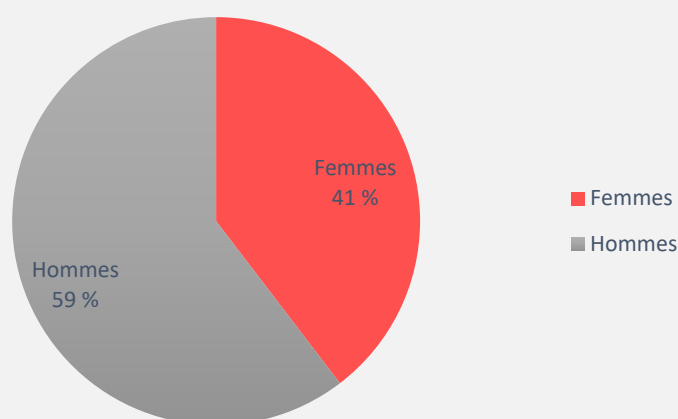
Publication d'articles sur l'entrepreneuriat féminin dans le Val d'Essonne Info – 5 articles publiés en 2022. newsletter

2023 : Des témoignages de femmes seront recueillis et feront l'objet d'articles dans le Val d'Essonne Info.

REPRESENTATIVITE POLITIQUE ET PROMOTION DE L'EGALITE

Le Conseil communautaire compte 55 élus. Parmi eux, 32 sont des hommes et 23 des femmes. Cette part est moins importante au sein du bureau communautaire puisque ce dernier compte sept femmes pour quinze hommes.

Répartition genrée des élu(e)s au sein du Conseil communautaire



Sur les 12 vice-présidences (à laquelle s'ajoute la Présidence, occupée par un homme), cinq sont occupées par des femmes et sept par des hommes.

Les délégations sont réparties comme suit :

- 1^{ère} vice-présidente : Action sociale
- 2^{ème} vice-président : Développement économique et commerces
- 3^{ème} vice-président : Personnel, finances, administration générale
- 4^{ème} vice-président : Aménagement du territoire, réseaux et gens du voyage
- 5^{ème} vice-président : Développement durable, GEMAPI, déchets ménagers et assimilés
- 6^{ème} vice-président : Transport et mobilités
- 7^{ème} vice-présidente : Insertion et emploi
- 8^{ème} vice-président : Actions et équipement sportifs d'intérêt communautaire
- 9^{ème} vice-présidente : Actions et équipements culturels d'intérêt communautaire
- 10^{ème} vice-présidente : Tourisme et valorisation du patrimoine
- 11^{ème} vice-président : Usages numériques et actions en faveur de la prévention et de la sécurité
- 12^{ème} vice-présidente : Action sanitaire, Espace France Service et promotion de l'égalité et de l'accès aux droits

En 2020, dans le cadre du renouvellement des instances communautaires, la représentativité des femmes en qualité de vice-présidentes au sein de l'exécutif a augmenté. En effet, le pourcentage de femmes est passé de 22 % à 38 %.

Actions menées et perspectives

Dans le cadre du plan d'actions « égalité femmes-hommes » 2020-2023, la Communauté de communes promeut une communication sans stéréotypes de genre.

Action 3.3 : Créer un dossier égalité femmes-hommes sur le site Internet de la CCVE

Réalisation du dossier = Oui

➡ L'année 2022 a également permis de créer une page spécifique sur l'association Léa Solidarité Femmes.

Est également relayé, chaque semaine, sur la page Facebook de la CCVE, la « cybertine », newsletter rédigée par le Centre Hubertine Auclert.

2023 : Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2022 viendra alimenter le dossier créé. Des posts seront également publiés sur la page Facebook pour relayer les actualités liées à l'égalité.

Action 3.4 : Etablir une plaquette de synthèse du rapport de situation comparée en matière d'égalité femmes-hommes

➡ En lieu et place d'une plaquette de synthèse du rapport, la forme de ce dernier a été revue.

Action 3.5 : Valoriser les démarches communautaires liées à la lutte contre les inégalités dans les supports de communication

Nombre d'articles et publiés dans le Val d'Essonne Info = 5

➡ Il est également à noter une attention constante portée à la neutralité des différents supports de communication (numériques et physiques).

2023 : La valorisation des démarches communautaires et l'attention à la neutralité des supports de communication se poursuivront.

Action 3.6 : Adhérer au Centre Hubertine Auclert - Centre francilien pour l'égalité femmes-hommes

➡ Adhésion au Centre Hubertine Auclert = oui

2023 : Renouvellement de l'adhésion.

Action 3.7 : Mettre en place un partenariat avec l'Association Léa Solidarité Femmes

➡ Signature d'une convention de partenariat = oui

2023 : Poursuite de la mise en œuvre du partenariat.



Action 3.8 : Signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

➡ Signature de la Charte = oui

2023 : Mise en œuvre et suivi.



Actions menées et perspectives

Dans le cadre du plan d'actions « égalité femmes-hommes » 2020-2023, la Communauté de communes s'engage également dans les réseaux des acteurs et actrices de l'égalité.

Action 3.9 : Proposer le projet « Fais pas genre » de l'association Arkéomédia aux collègues

➡ Nombre de classes sensibilisées en 2022 = 6 classes

2023 : Poursuite du projet auprès des classes de collège.

Action 3.10 : Proposer l'animation « Les métiers ont-ils un sexe ? » du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (Cidff) aux lycées

➡ Nombre de classes sensibilisées en 2022 = 6 classes

2023 : Proposition du projet auprès des classes de 3^{ème} en amont des choix d'orientation professionnelle

Action 3.11 : Proposer des évènements lors des journées du 8 mars et du 25 novembre

Le 8 mars 2022, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, la Communauté de communes a proposé un évènement en deux temps. Un atelier de réflexologie était proposé et suivi d'une conférence sur la thématique de la santé et du bien-être.

Le 25 novembre 2022, à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, a été organisé un ciné-débat autour du film « Jusqu'à la garde » de Xavier Bertrand. L'association Léa Solidarité Femmes était présente pour animer le débat et répondre aux questions des participants.

➡ Nombre de participants aux évènements organisés = 50

2023 : Proposition d'évènements aux deux dates.

Action 3.12 : Proposer une action de sensibilisation à destination des professionnels avec l'organisme « Planète Enfance »

➡ Nombre de structures touchées = 0

2023 : Proposition d'une action de sensibilisation pour les agents des communes du territoire et les professionnels de la petite enfance selon et adaptées aux contraintes professionnelles de ce public cible.



ANNEXE 1 : LEXIQUE

Actif : Personne qui occupe ou recherche un emploi. Les chômeurs sont donc des actifs. En revanche, les personnes au foyer ne sont pas « actives » au sens du marché du travail... Les « inactifs » comprennent donc principalement les personnes au foyer, les retraités, et les étudiants. (Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019))

Egalité : Principe fondamental selon lequel chaque être humain est investi des mêmes droits et des mêmes obligations que les autres. L'égalité femme-homme n'implique pas que les femmes et les hommes deviennent identiques, mais qu'ils ont des possibilités et des conditions égales dans l'existence. On entend, par égalité entre les sexes, que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays, tout en profitant également de ces changements. (Source : Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centrehubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf> (vu le 18/02/2019)).

Équité : situation dans laquelle chacun dispose des mêmes chances au départ, ce qui implique que ceux qui sont défavorisés soient davantage aidés que les autres. (Source : Alternatives économiques, « Le dictionnaire d'Alternatives Economiques en ligne », disponible sur : http://www.alternatives-economiques-education.fr/Dictionnaire_fr_52__def665.html (vu le 18/02/2019)).

Espérance de vie (à la naissance) : durée de vie moyenne – autrement dit l'âge moyen au décès – d'une génération fictive soumise aux conditions de mortalité de l'année. (Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1374> (vu le 18/02/2019)).

Espérance de vie en bonne santé (à la naissance) ou Années de vie en bonne santé (AVBS) : nombre d'années en bonne santé qu'une personne peut s'attendre à vivre (à la naissance). Une bonne santé est définie par l'absence de limitations d'activités (dans les gestes de la vie quotidienne) et l'absence d'incapacités. (Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2017> (vu le 18/02/2019))

Famille : Pour l'Insee, une famille est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes et constituée soit d'un couple marié ou non, avec ou sans enfant, soit d'un adulte avec un ou plusieurs enfants. Dans une famille, l'enfant doit être célibataire (lui-même sans enfant) (Source : Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centrehubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf> (vu le 18/02/2019)).

Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant).

Genre : système social qui différencie ce qui est féminin de ce qui est masculin. Le genre fait référence aux différences sociales, culturelles et économiques observables entre les femmes et les hommes. Ce sont des différences acquises, enregistrant d'importantes variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles et affectant l'ensemble des comportements et des conditions de vie, des hommes et des femmes, dans la société. (Source : Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centrehubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf> (vu le 18/02/2019))

ANNEXE 1 : LEXIQUE

Parité : égalité stricte. Souvent mesurée en chiffres (niveau de salaire, nombre de postes dans des assemblées, etc.). (Source : Alternatives économiques, « Femmes-hommes, l'égalité en action : lexique », disponible sur :

<https://www.alternatives-economiques.fr/femmes-hommes-egalite-action-lexique/00067033> (vu le 18/02/2019))

Sexe : ensemble des caractéristiques physiques et biologiques qui différencient les hommes des femmes. Ces différences sont les mêmes dans toutes les cultures du monde entier. (Source : CDFF de l'Allier, « Lexique de l'égalité », disponible sur : http://www.egaliteallier.fr/article.php3?id_article=55 (vu le 18/02/2019))

Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante. Remarque : On se limite ici à la population en âge de travailler, définie (en comparaison internationale) comme les personnes âgées de 15 à 64 ans. (Source : Insee, « Définitions », disponible sur :

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1938> (vu le 18/02/2019))

Taux de chômage : pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés et chômeurs). Le taux de chômage diffère de la part du chômage, qui, elle, mesure la proportion de chômeurs dans l'ensemble de la population. Remarque : On se limite ici à la population en âge de travailler, définie (en comparaison internationale) comme les personnes âgées de 15 à 64 ans. (Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1687> (vu le 18/02/2019))

ANNEXE 2 : CHRONOLOGIE DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE

- 1907 : La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.
- 1909 : Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.
- 1924 : Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.
- 1928 : Congé de maternité de deux mois à plein traitement pour toutes les salariées de la fonction publique.
- 1936 : Premières femmes sous-secrétaires d'Etat.
- 1938 : Suppression de l'incapacité civile des femmes.
- 1944 : Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.
- 1946 : Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.
- 1947 : Première femme nommée ministre (santé publique et population).
- 1965 : Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.
- 1967 : Loi Neuwirth qui autorise la contraception.
- 1970 : Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité ; Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».
- 1972 : Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
- 1973 : La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel.
- 1975 : Instauration du divorce par consentement mutuel ; Obligation de la mixité scolaire ; La loi Veil autorise l'IVG (interruption volontaire de grossesses) pour une période probatoire de 5 ans.
- 1979 : Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975.
- 1981 : Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.
- 1982 : IVG remboursé par la sécurité sociale.
- 1983 : Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.
- 1985 : Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés ; Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.
- 1987 : Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés.
- 1990 : Autorisation de l'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG ; La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.
- 1992 : Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.
- 1993 : La loi dépénalise l'auto-avortement et crée le délit d'entrave à l'IVG.
- 1995 : Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.
- 1999 : Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.
- 2000 : Loi de mise en œuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux ; Loi relative à la contraception d'urgence qui ne la soumet plus à une prescription obligatoire.
- 2001 : Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.
- Loi qui allonge le délai légal au recours à l'IVG de 10 à 12 semaines.
- Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de la preuve.
- 2002 : Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux aux enfants.

- 2004 : Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence.
- 2006 : Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple.
- 2007 : Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.
- 2008 : Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;
- Modification de l'article 1er de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».
- 2008 : Loi du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général. Le ou la remplaçante n'était appelé à remplacer la ou le titulaire du mandat de façon automatique que lorsque le poste devenait vacant, en cas de décès, de présomption d'absence au sens de l'article 112 du code civil et de nomination au Conseil constitutionnel. Dans les autres cas, il restait nécessaire de procéder à une élection partielle. La loi du 26 février 2008 étend ce remplacement automatique au cas où le poste devient vacant après la démission du conseiller ou de la conseillère générale pour cause de cumul de mandats.
- 2008 : Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales. L'article 1er de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »
- 2010 : Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, crée l'ordonnance de protection des victimes et la sanction de sa violation, le retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur, co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent et définit le délit de violence psychologique.
- La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la possibilité de partir en retraite sans décote à 65 ans au lieu de 67 pour un public ciblé. Conformément aux dispositions de l'article 99, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle seront sanctionnées.
- 2011 : La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.
- 2012 : Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret renforcé le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Ce décret, qui s'applique à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il renforce les exigences vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action. Il rend en particulier obligatoire celui de la rémunération. Par ailleurs, Les entreprises auront désormais l'obligation de déposer auprès des services de l'Etat leurs plans d'action. En outre, le décret introduit une primauté de la négociation sociale pour les entreprises de 300 salariés et plus qui ne pourront adopter de plan d'action unilatéral qu'en cas d'échec attesté des négociations.

- 2013 : Signature d'un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- 2014 : Loi organique du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député ou de sénateur et loi du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen. La loi revient sur le cumul des mandats. Les parlementaires (députés et sénateurs) et les députés européens ne peuvent désormais plus exercer, en plus de leur mandat national, celui d'un exécutif local. Cette loi constitue une opportunité de renouveler le personnel politique et donne l'occasion aux partis politiques de favoriser une meilleure représentation des femmes.
- 2015 : La notion « d'agissement sexiste » est introduite dans le Code du travail
- 2016 : Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. L'interdiction de tout agissement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise et le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.
- 2018 : L'égalité femmes/hommes déclarée « grande cause du quinquennat »
- 30 novembre 2018 : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- 2019 : Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. La loi comporte une série de dispositions relatives à l'égalité professionnelle.
- 3 septembre – 25 novembre 2019 : Tenue du Grenelle contre les violences conjugales
- 28 décembre 2019 : Loi visant à agir contre les violences au sein de la famille. Accélération de la procédure d'obtention d'une ordonnance de protection. Mise en place du dispositif du bracelet anti-rapprochement. Suspension systématique de l'autorité parentale lorsqu'un parent est l'auteur d'un homicide conjugal.
- Mars 2020 : Début de la crise sanitaire liée au Covid-19 qui a eu un effet révélateur sur les violences conjugales, en forte hausse durant les confinements. Le 16 mars est mis en place un dispositif de lutte contre ces violences.
- 30 juillet 2020 : Promulgation de la loi visant à protéger les victimes de violences conjugales, qui transcrit les travaux du Grenelle des violences conjugales. En cas de violence au sein du couple, l'inscription des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes au fichier judiciaire est automatique pour les plus graves. Le harcèlement au sein du couple est considéré comme une circonstance aggravante.
- 8 octobre 2020 : L'Assemblée nationale adopte une proposition de loi visant à renforcer le droit à l'avortement. Le texte allonge de deux semaines le délai légal pour avoir recours à l'IVG (le délai est porté de 12 à 14 semaines).
- 21 avril 2021 : À la suite d'affaires pénales fortement médiatisées dont les victimes étaient de petites filles, la loi visant à protéger les mineurs des crimes et délits sexuels et de l'inceste crée quatre nouvelles infractions dans le code pénal pour punir les actes sexuels sur les enfants.
- 9 juin 2021 : À la suite de la remise de deux rapports sur deux féminicides perpétrés les 4 et 20 mai, annonce de mesures pour renforcer la protection des victimes de violences conjugales et le suivi des auteurs, dont :
 - Contrôle des acquisitions et détentions d'armes ;
 - Création d'un fichier des auteurs de violences conjugales ;
 - Renforcement du recours aux bracelets anti-rapprochement.
- 2 août 2021 : La loi relative à la bioéthique élargit la procréation médicalement assistée aux couples de femmes et aux femmes célibataires.
- 25 février 2022 : décret n°2022-243 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.