

Depuis la loi dite Lamy, de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, l'égalité entre les femmes et les hommes est une des priorités transversales obligatoires des nouveaux contrats de ville, avec la jeunesse et la lutte contre les discriminations. Cela implique d'intégrer cette dimension dans les trois piliers : cohésion sociale, cadre de vie et développement économique. Renforcée par la loi en faveur de l'égalité réelle mais également par le nouveau plan de mobilisation pour les habitants des quartiers, l'égalité femmes-hommes doit se traduire par une approche intégrée dans le cadre notamment des programmations de la politique de la ville. L'IREV vous propose donc une sélection de ressources essentielles afin de mieux comprendre, mieux cerner les enjeux de l'égalité femmes-hommes. Cette sélection n'a pas vocation à être exhaustive et sera alimentée régulièrement.

Actualités

- <https://Tv5monde : femmes-hommes inégaux devant la crise du coronavirus> [1]
- <http://www.haut-conseil-Egalité/femmes providentielles mais femmes invisibles sous payées surchargées> [2]



3 - Le monde, *DEMAIN*

13 mai 2020

**Femmes providentielles
mais femmes invisibles,
sous-payées, surchargées**

Dans cette crise sanitaire, ce sont les femmes qui se sont révélées providentielles, là où l'Etat providence se mettait en marche pour assurer la protection de ses concitoyens. Comme le rappelle l'OCDE, à l'échelle mondiale, les femmes représentent 70% du personnel médical et de soutien, 85% du personnel infirmier des hôpitaux et elles assument, partout dans le monde, 90% des soins de longue durée. Majoritaires également dans les métiers de l'éducation et du commerce puisqu'elles représentent 90% des personnels aux caisses des magasins de ravitaillement et 67% du personnel d'entretien dans les lieux publics et privés, ce sont elles, majoritairement, qui ont pris soin du monde souffrant et confiné.

Mais, dans le même temps, les femmes sont potentiellement plus exposées aux conséquences économiques de la pandémie. Cette crise économique, inédite car impactant à la fois l'offre et la demande, doit nous rappeler qu'il faut repenser le monde d'avant. Plus encore, ce monde confiné a constitué une sorte de laboratoire « in vivo » des partages des rôles entre les femmes et les hommes dans la sphère privée, bousculant ou au contraire renforçant les rôles sociaux de sexe. L'articulation entre la vie professionnelle et familiale a été, au cours de cette crise, profondément réinterrogée.

Le monde, demain, ne peut pas être le monde d'avant, ni celui de la pleine crise. Chacun s'accorde à le dire mais le risque est grand que rien ne change en réalité, ou pire encore, que les inégalités entre les femmes et les hommes s'accroissent.

Devant ces diverses interrogations, le HCE tient à formuler quatre interpellations.

Le HCE interpelle : c'est le moment ou jamais de valoriser économiquement le soin et le service aux autres.

Pour nous, confiné.es, le MERCI lancé le soir au balcon constitue un échange symbolique avec tous et toutes les soignant.es, qui vont au-delà de leurs engagements contractuels en risquant leur vie pour notre survie. Mais ce rendu symbolique est insuffisant du point de vue de la puissance publique et des acteurs du monde du travail. Le HCE salue l'attribution de primes au personnel soignant et au personnel des Ehpad. C'est indispensable. Mais pour être à la hauteur du don, pour reprendre le terme de Marcel Mauss, de toutes ces personnes en charge des soins de santé, soins aux personnes âgées, aide à domicile, commerce alimentaire, enseignement, nettoyage, crèches, des femmes en grande majorité, seul un grand chantier de remise à plat et de revalorisation des aptitudes et compétences nécessaires pour accomplir ces métiers est à la hauteur des enjeux. Il ne s'agit plus ici d'une sorte de remerciement pour services rendus : **il s'agit de la réparation d'une injustice, criante pourtant depuis de nombreuses années mais rendue visible à tous grâce au miroir grossissant de la crise.** Cette injustice maintient les femmes sur la voie de la pauvreté et de la dépendance. Plus encore, pourquoi le salaire d'un.e infirmier.e est-il supérieur de 10% par rapport

Poids : 426.08 Ko

[Téléchargement](#) [3] [Favoris +](#) [4]

- [https://Le monde : Covid-19-il-faut-revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine](#) [5]

-



Les quotas sont-ils une solution pour l'égalité femmes-hommes ?

25 juin 2020



Dans les dernières décennies, les politiques d'égalité des sexes ont eu de plus en plus recours aux quotas pour favoriser l'accès des femmes à des postes de pouvoir, notamment dans la sphère politique (quotas électoraux), mais aussi dans les sphères économique et sociale. En France, ce dispositif a été inauguré avec les lois sur la parité en politique de 1999-2000, puis il s'est diffusé dans les domaines économique et administratif : des conseils d'administration des grandes entreprises aux nominations aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique, en passant par les comités qui sélectionnent les enseignants de l'université [1]

Le quota est un instrument ciblé qui peut être très efficace au regard de son objectif : la progression de la présence des femmes à des postes clés. Dans sa version la plus contraignante sur le plan juridique – par exemple l'interdiction des listes électorales ne respectant pas l'alternance homme-femme –, il peut atteindre immédiatement son objectif quantitatif. La proportion de femmes siégeant dans les conseils départementaux est ainsi passée de 14 % à 50 % suite à l'adoption d'un dispositif paritaire contraignant en 2013.

L'efficacité des différents types de quotas varie toutefois selon leurs caractéristiques juridiques et leurs modalités de mise en œuvre. Par exemple, la loi française sur la parité en politique a eu moins d'effet dans le cadre des élections législatives car elle laisse une possibilité aux partis politiques de se soustraire à cette obligation en s'acquittant de pénalités financières (réduction du financement public). Mais sous réserve d'être suffisamment contraignant et effectivement appliqué, le quota peut être un instrument d'action publique particulièrement efficace par sa simplicité.

Peut-on compter sur les « effets secondaires » des quotas ?

Au-delà de cet accroissement de la proportion de femmes, on attend souvent du quota d'autres effets. Il peut s'agir d'un effet positif sur les femmes qu'il ne cible pas directement. On peut penser, par exemple, à l'idée que les femmes élues adopteraient des politiques plus favorables aux femmes en général, ou que les femmes plus présentes dans les comités de sélection à l'université favoriseraient le recrutement de candidates femmes. Certain-e-s placent dans les quotas l'espoir d'effets vertueux plus généraux : une amélioration du fonctionnement démocratique, l'apport d'un management « au féminin », voire un meilleur rendement économique. De nombreuses enquêtes ont cherché à évaluer ce type d'effets, et débouchent sur des résultats ambivalents qui conduisent parfois à remettre en cause les quotas.

Encore faut-il être prudent [2] Par définition, le quota est une simple proportion numérique ; il n'est porteur d'aucune exigence particulière en termes de comportement des personnes qui en sont la cible. Si l'on prend l'exemple de l'instauration de quotas de femmes dans les comités de sélection à l'université, rien dans le dispositif n'indique que les femmes en question devraient favoriser le recrutement de femmes. Si tel est l'objectif, pourquoi ne pas appliquer des quotas d'embauche de femmes directement dans les recrutements ? Il est inefficace de miser pour cela sur un éventuel effet d'une politique dont l'objet est autre.

Penser les politiques d'égalité au-delà des quotas

Les responsables politiques peuvent être tenté-e-s de mobiliser le quota comme une forme de solution miracle à la question des inégalités de genre,

Les quotas sont-ils une solution pour l'égalité femmes-hommes ?

Poids : 26.1 Ko

[Téléchargement](#) [6] [Favoris +](#) [4]

Ressources mobilisables pour la production de données sexuées

Le Conseil National des Villes, le Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, L'Agence Nationale pour la Cohésion des territoires...préconisent la nécessité de s'appuyer sur des diagnostics territoriaux, chiffrés et sexués dans le cadre de la mise en oeuvre d'une démarche intégrée favorisant l'égalité femmes-hommes .

Sur quelles données les acteurs de la politique de la ville peuvent-ils s'appuyer ? :

Sur le plan national



Les inégalités

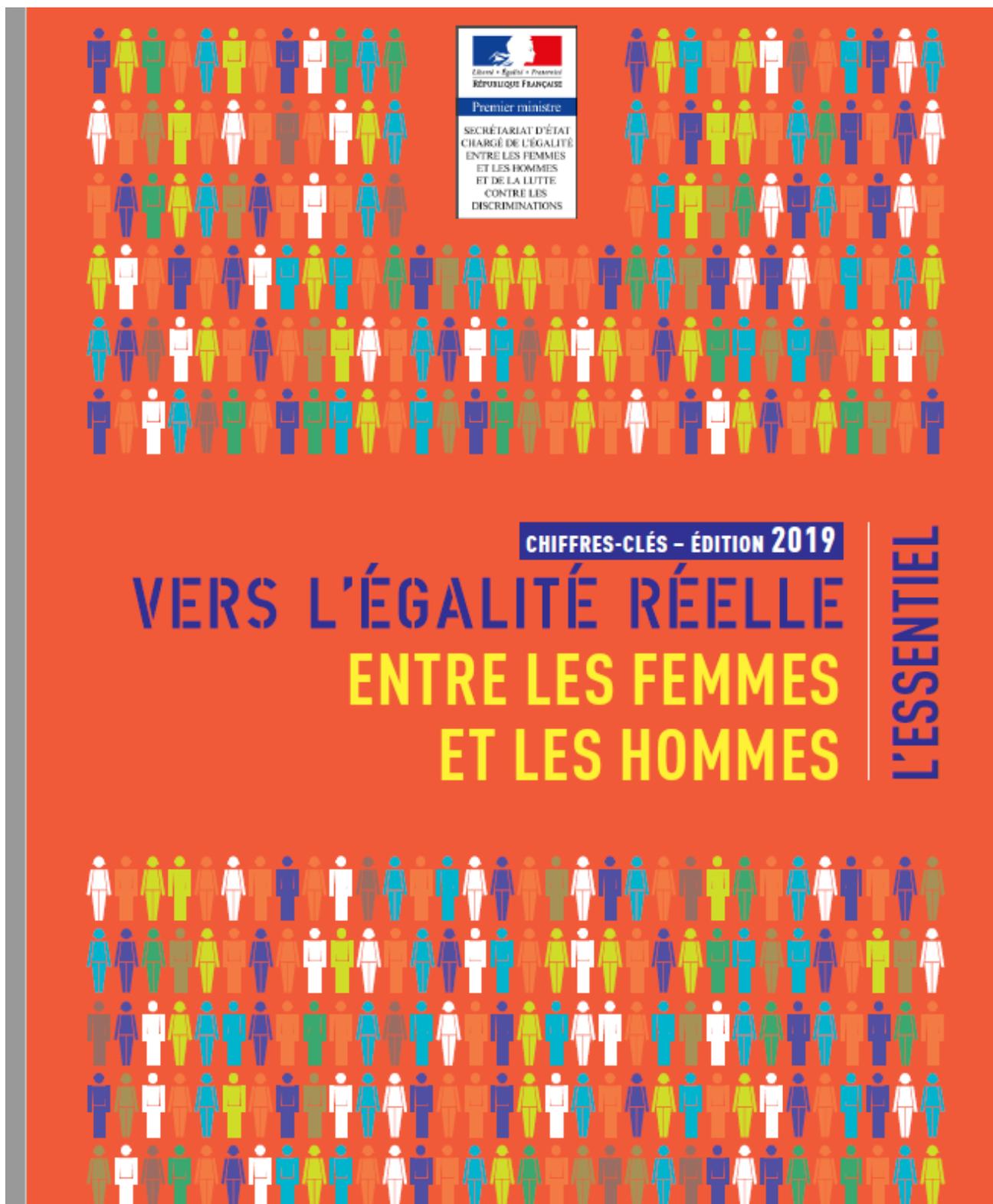
femmes / hommes



Les chiffres clés inégalités femmes-hommes 2020

Poids : 225.87 Ko

[Téléchargement](#) [7] [Favoris +](#) [4]



Chiffres clés 2019 "Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes" L'essentiel

Poids : 3.11 Mo

[Téléchargement](#) [8] [Favoris +](#) [4]

Dans les Hauts-de-France

Indicateurs régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes

CHIFFRES DÉTAILLÉS

Paru le : 06/03/2020

[> Imprimer](#)[TÉLÉCHARGEMENT](#)[DICTIONNAIRE DES VARIABLES](#)

19 indicateurs comparés sur les femmes et les hommes sont disponibles sur les thèmes suivants :

- population-santé,
- enseignement-éducation,
- travail-emploi,
- revenus-salaires,
- conditions de vie-société.

Pour chaque indicateur, les résultats sont proposés pour les femmes, les hommes et les écarts constatés.

Les données sont disponibles au niveau régional.

indicateurs-régionaux sur les inégalités entre les femmes et les hommes

Poids : 62.55 Ko

[Téléchargement](#) [9] [Favoris +](#) [4]



Chiffres-clés - Édition 2019

Les inégalités entre les femmes & les hommes dans les Hauts-de-France



Mesurer pour comprendre

Les inégalités entre les hommes et les femmes dans les Hauts-de-France. 2019

Poids : 744.32 Ko

[Téléchargement](#) [10] [Favoris +](#) [4]

Pour aller plus loin :

- Vous pouvez vous appuyer sur le site suivant :

<https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/les-indicateurs-de-l-galit-femmes-hommes> [11]

- Il est possible de consulter le dossier pédagogique proposé par l'INSEE à l'adresse suivante :

<https://www.insee.fr/fr/information/2546889> [12]

[#8mars](#) [13]

Les inégalités ♀♂ sont-elles accentuées dans les [#quartiers](#) [14] prioritaires ? L'Observatoire national de la [#polville](#) [15] vous propose en vidéo un panorama de la situation des [#femmes](#) [16] en [#QPV](#) [17] dans les domaines de l'emploi, l'éducation et le sentiment d'insécurité pic.twitter.com/4RbDfefEp4 [18]

— Agence nationale de la cohésion des territoires (@ANCTerritoires) [March 8, 2018](#) [19]

Les principales références législatives :

- [La loi du 4 Août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#) [20] qui prévoit une approche transversale de l'Égalité dans toutes les politiques publiques en fixant un objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans leur conception et leur mise en œuvre (art. 1)

L'article 1er de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose à l'Etat comme aux collectivités territoriales la mise en œuvre d'une « politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une approche intégrée », c'est à dire en interrogeant, de manière préventive et transversale, tout au long du processus d'élaboration et d'évaluation des politiques publiques, la situation respective des femmes et des hommes et les effets différenciés que les politiques publiques pourraient avoir sur l'un ou l'autre sexe.

- [La loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine](#) [21]

L'article 1er I 10 de la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine précise que la politique de la ville concourt à l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, l'égalité entre les femmes et les hommes est déjà un axe transversal des contrats de villes. Les actions qui s'y rapportent doivent être intégrées dans les trois piliers : cohésion sociale ; renouvellement urbain et cadre de vie ; emploi et développement économique.

- [Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes](#) [22]

L'approche budgétaire intégrée (BIE) :

L'instruction du 7 mars 2019 relative aux orientations et moyens d'intervention de la politique de la ville initie une nouvelle étape dans la mise en place d'une démarche intégrée, en prévoyant l'expérimentation de la mise en place d'un budget intégrant l'égalité (BIE) dans la programmation des crédits du Programme 147, dès l'exercice 2020.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la cohésion des territoires et
des relations avec les collectivités
territoriales

Ville et logement

Commissariat général à l'égalité des
territoires

Direction de la ville et de la cohésion
urbaine

Pôle programmation et exécution des
crédits de la politique de la ville et Pôle
animation territoriale

**Note technique du 7 août 2019 relative à la mise en place d'une approche budgétaire
intégrée relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des
crédits de la politique de la ville - Expérimentation d'un budget intégrant l'égalité entre les
femmes et les hommes appliqué au programme 147 Politique de la ville**

NOR : LOGV1923176N

(Texte non paru au journal officiel)

**Le Ministre auprès de la ministre de la Cohésion des territoires et des Relations
avec les collectivités territoriales, chargé de la ville et du logement**

à

Pour attribution :

Préfets de régions

- Secrétariat général aux affaires régionales,
- Direction régionale (et départementale) de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DR(D)JSCS),
- Direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DJSCS).

Préfets de départements

- Direction départementale de la cohésion sociale (DDCS),
- Haut-commissaire de la République en Polynésie française.

Pour information :

- Secrétariat général du Gouvernement,
- Secrétariat général du Ministère de la Transition écologique et solidaire et du Ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales,
- Direction générale de la cohésion sociale,
- Commissariat général à l'égalité des territoires.

1

hommes

Poids : 279.71 Ko

[Téléchargement](#) [23] [Favoris +](#) [4]



DIRECTION GÉNÉRALE DE LA COHÉSION SOCIALE

Sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

15 juillet 2019

*(NB : selon le navigateur internet employé (Chrome, IE, Firefox),
les liens hypertextes peuvent ou non fonctionner)*

Annexe 1 Support de sensibilisation aux enjeux de l'egalite_f_h.pptx

Poids : 2.82 Mo

[Téléchargement](#) [24] [Favoris +](#) [4]

Annexe 2 – Calendrier de la démarche

	2019						2020							
	Juillet	Août	Septembre	octobre	novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août
Instruction	★													
Sensibilisation et transmission de la grille	★	Campagne de sensibilisation des équipes politiques de la Ville (délégués du préfet, instructeurs, chargés de mission) ainsi que des partenaires et accompagnement des porteurs de projets. Choix de référents régionaux.												
Lancement campagne 2020		Discussion en CAR Objectifs et modalités de la démarche BIE intégrés dans les orientations de la campagne 2020. Analyse des demandes de subventions.												
Bilan de cette première année													Premiers retours sur la démarche dans la campagne 2020	

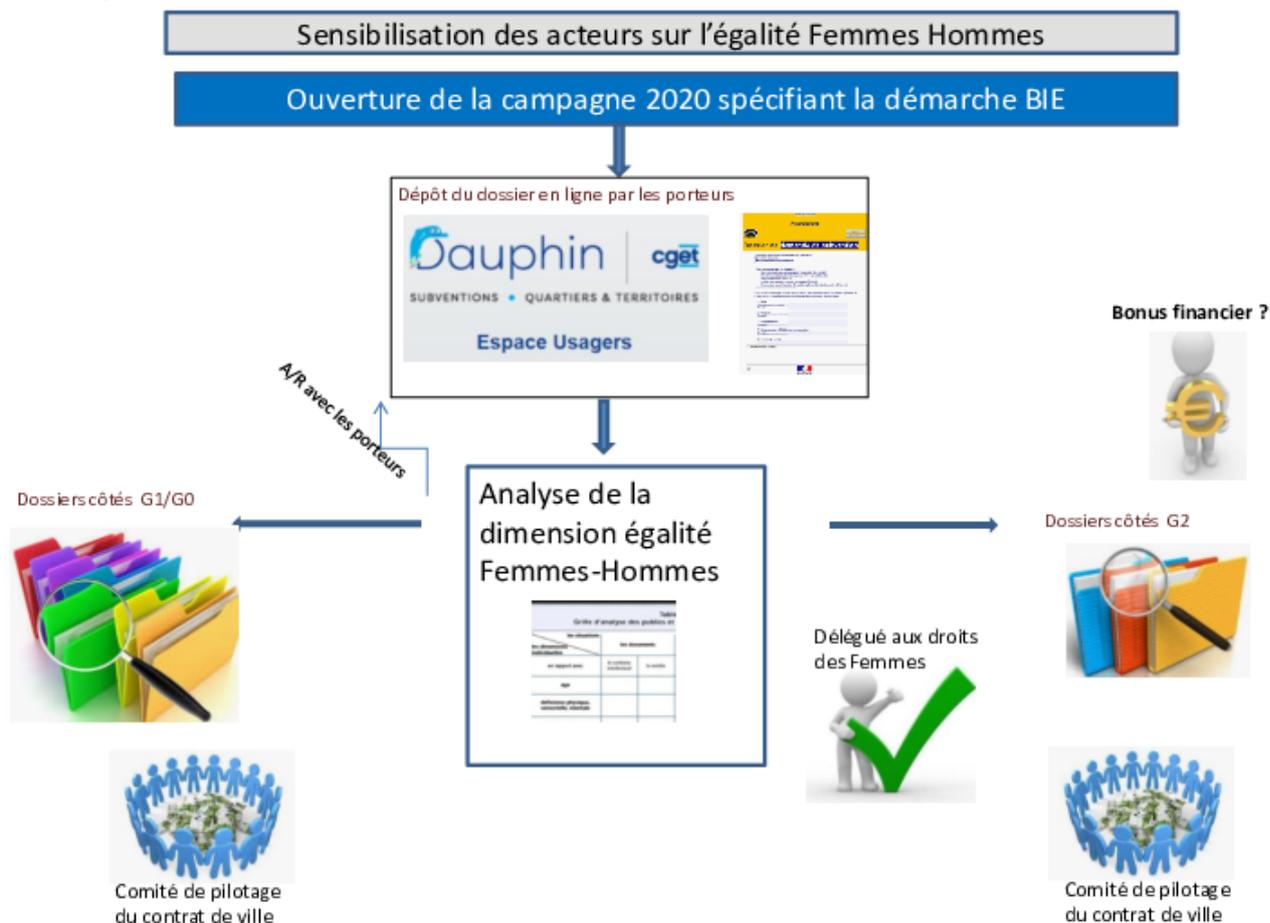


Annexe 2 calendrier de la démarche

Poids : 197.69 Ko

[Téléchargement](#) [25] [Favoris +](#) [4]

Annexe 3 - procédure



Annexe 3 procédure

Poids : 255.28 Ko

[Téléchargement](#) [26] [Favoris +](#) [4]



Annexe 4 grille de questionnements

Poids : 25.52 Ko

[Téléchargement](#) [27] [Favoris +](#) [4]

Annexe 5

Groupe de travail « égalité femmes hommes : approche budgétaire intégrée dans les programmations »

Comme prévu par la circulaire annuelle de gestion des moyens d'intervention de la politique de la ville, l'année 2019 doit être consacrée à la préparation de l'introduction, en 2020, de l'approche budgétaire intégrée pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la programmation des crédits du P 147. A cet effet, le CGET a constitué un groupe de travail associant des représentants des différents acteurs à mobiliser afin de produire les éléments de cadrage des différentes actions à initier en 2019 :

- construire les instruments opérationnels d'analyse et de décision ;
- concevoir les formations utiles ;
- animer la mise en réseau des services déconcentrés et des collectivités territoriales volontaires.

Le groupe s'est réuni à trois reprises, le 14 mai, le 27 mai et le 11 juin.

Liste des membres du groupe :

- Eric Briat, chef de service de la ville et de la cohésion urbaine, CGET
- Gabrielle de Nadaillac, responsable du pôle programmation et exécution des crédits politique de la ville, CGET
- Sylvie Durand Trombetta, secrétaire générale du CNV, CGET
- Pauline Campana, stagiaire, CNV, CGET
- Perrine Simian, responsable adjointe du pôle animation territoriale, CGET
- Marie-Christine Paolini, responsable communication, pôle animation territoriale, CGET
- Noémie Oswald, analyste territoriale, CGET
- Nathan Remila, analyste territorial, CGET
- Carole Spada, cheffe du bureau de la veille et de l'animation, Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, DGCS
- Olivier Montès, adjoint à la cheffe du bureau de la veille et de l'animation, Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, DGCS
- Joanna Kocimska, adjointe à la responsable du Pôle social, jeunesse et vie associative, DRJSCS Ile de France
- Murièle Cidalise-Montaise, déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité, Préfecture de Martinique
- Chloé Lombard, sous-préfète en charge de la politique de la ville, secrétaire générale adjointe, Préfecture de l'ère
- Virginie Hoffman, déléguée départementale aux droits des femmes, DDCS du Pas de Calais
- Alexandre Dhesse, responsable de la mission politique de la ville, DDCS du Pas de Calais
- Cécile Dublanche, directrice du Centre de ressources Villes au carré

Liste des experts auditionnés :

- Ambre ELHADAD, chargée d'accompagnement des collectivités territoriales, Centre Hubertine Auclert
- Angèle DIONE, 11ème Conseillère Déléguée Egalité femmes-hommes, lutte contre les discriminations, Plaine Commune

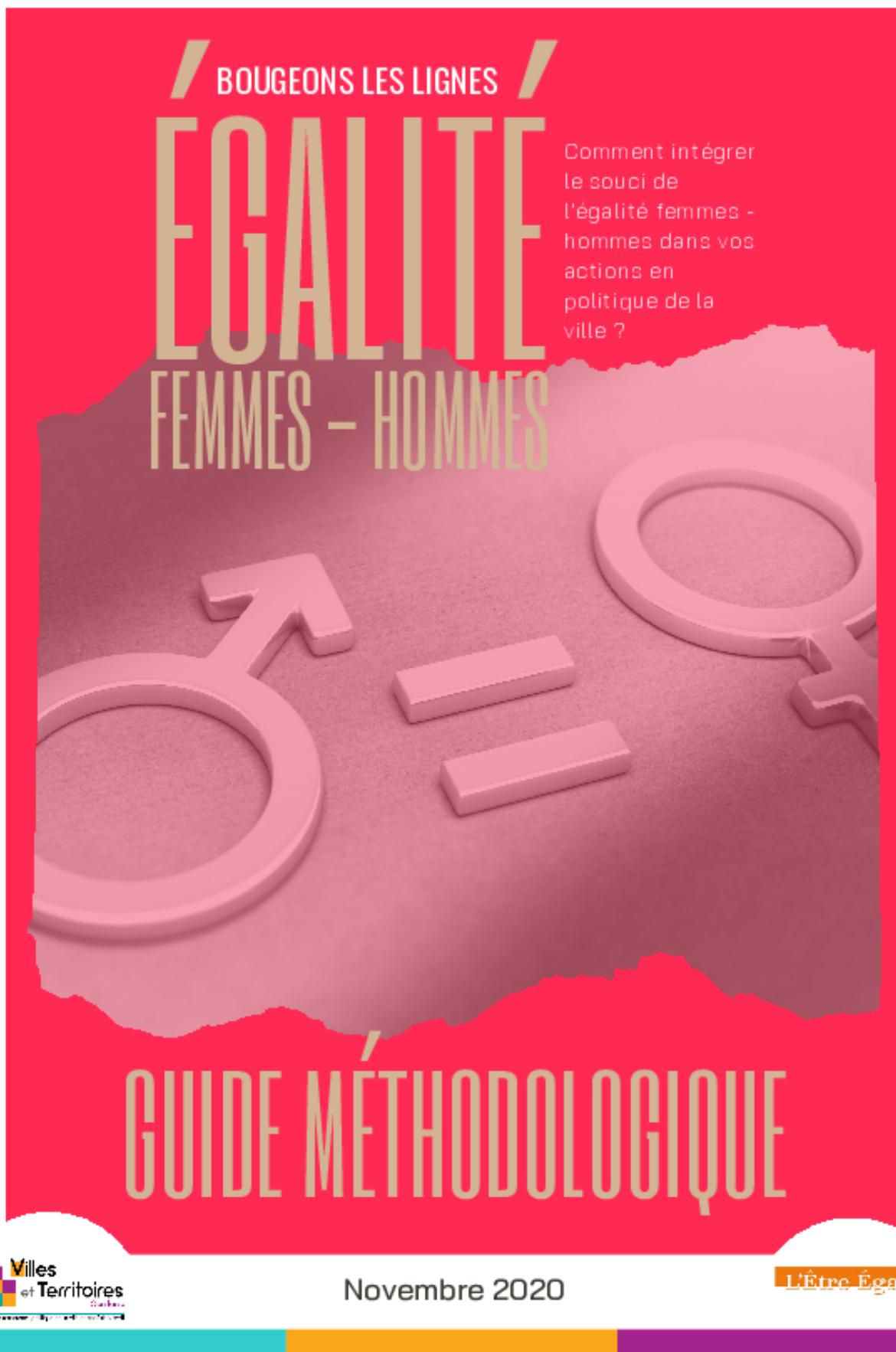
Poids : 250.38 Ko

[Téléchargement](#) [28] [Favoris +](#) [4]

Pour aller plus loin sur la thématique des budgets intégrés, vous pouvez revoir le **webinaire** produit par l'ANCT en suivant le lien ci-dessous :

- <https://webikeo.fr/webinar/approche-budgetaire-integree-relative-a-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-programme-147-1?message=log&redirect=%2Fwebinar%2Fapproche-budgetaire-integree-relative-a-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-programme-147-1%2Freplay> [29]

Dossiers "ressources" sélectionnés :



Politique de la ville.pdf

Poids : 5.61 Mo

[Téléchargement](#) [30] [Favoris](#) + [4]



L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LES CONTRATS DE VILLE

Notions-clés

Panorama d'actions portées par des Centres
de ressources Politique de la Ville

Dossier ressources

Mars 2016



L'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville. 2016

Villes au Carré et le CRPVE, centres de ressources politique de la ville en Centre-Poitou Charentes et

en Essonne, ont mis en ligne à l'occasion de la journée de la femme le fruit de leur travail commun sur l'égalité femmes-hommes. Cette publication, soutenue par le CGET, a été réalisée avec la participation de Claudy Vouhé fondatrice et chargée de mission auprès de l'Étre Égale, cofondatrice du réseau Genre en Action, et cinq centres de ressources de la politique de la ville : CDR Mayotte, Espace Picard pour l'Intégration (EPI), IREV (Nord Pas de Calais), ORIV (Alsace) et le Pôle ressources Ville et développement social du Val d'Oise.

Poids : 2.88 Mo

[Téléchargement](#) [31] [Favoris +](#) [4]



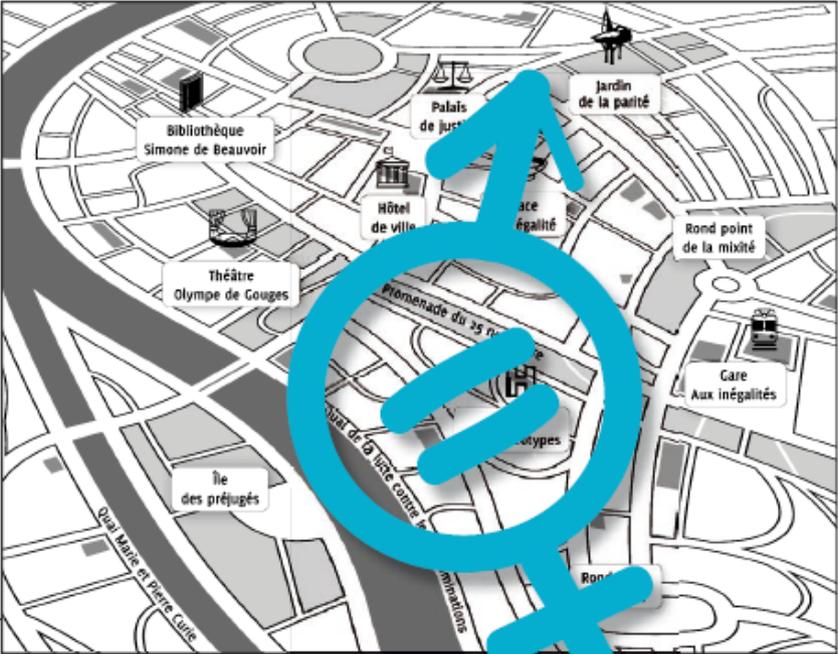
FOCUS #1

CENTRE - VAL DE LOIRE / JUILLET 2018

L'égalité femmes/hommes

Comment la favoriser dans les quartiers prioritaires

- 01 Observer pour agir localement**
 - > Tableaux de bord
 - > Synthèses
 - > Infographies
 - > Lexique
- 02 Diagnostic de l'écosystème favorable à l'égalité F/H**
 - > Des outils d'analyse pour dresser un état des lieux des enjeux de l'égalité dans les territoires politique de la ville
- 03 Favoriser l'égalité F/H avec la méthode intégrée : comment ?**
 - > Contexte et enjeux
 - > Auto-évaluation
- 04 Le choix de Sophie - Pour un centre social + égalitaire**



Une publication réalisée dans le cadre du contrat de plan État-région

Focus : L'égalité femmes-hommes-Comment la favoriser dans les quartiers prioritaires ? 2018

Poids : 2.25 Mo

[Téléchargement](#) [32] [Favoris +](#) [4]



cycle égalité femmes-hommes. Approche intégrée dans les contrats de ville. 2019

Poids : 8.2 Mo

[Téléchargement](#) [33] [Favoris +](#) [4]



Mercredi 3 juillet 2019

Rédactrice : DEQUIN Ingrid



Comment renforcer la prévention des discriminations et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de la ville ?

SYNTHESE DE LA JOURNEE REGIONALE — 3 juillet 2019 à Louvrai

IREV - centre de ressources Politique de la ville Hauts-de-France

Bât. Arboretum • 7^{ème} étage, 135 Bd Paul Painlevé - 59000 Lille • 03 20 25 10 29 • contact@irev.fr • www.irev.fr

et favoriser l'égalité femmes-hommes dans la politique de la ville ? 2019

Poids : 1.84 Mo

[Téléchargement](#) [34] [Favoris +](#) [4]



Villes
au Carré
Centre - Val de Loire

FOCUS #4

CENTRE - VAL DE LOIRE / JANVIER 2020

Égalité femmes - hommes

Comment intégrer l'égalité femmes-hommes dans les budgets de la politique de la ville?

05 Introduction aux Budgets Intégrant l'Égalité entre les femmes et les hommes (BIE) dans la politique de la ville

- > 4 raisons pour se lancer
- > Objectifs et démarches

07 Les 5 leviers du BIE dans la politique de la ville

- > Objectiver l'égalité FH dans le contrat de ville
- > Intégrer l'égalité FH dans l'appel à projets annuel
- > Appliquer la cotation égaconditionnalité lors de l'instruction
- > Mesurer l'égalité FH dans l'évaluation des projets
- > Développer une stratégie pour le BIE

08 Le jeu des 7 erreurs ... à éviter dans un BIE



Focus est une collection de Villes au Carré qui vise à rendre accessible des sujets techniques ou à présenter des études.

Cette publication en version numérique est complétée par de nombreuses ressources accessibles en ligne.

la politique de la ville ? 2020

Poids : 2.09 Mo

[Téléchargement](#) [35] [Favoris +](#) [4]

Rapports sélectionnés :



FEMMES ET ESPACES PUBLICS

POUR L'ÉGALITÉ ENTRE
LES FEMMES ET LES
HOMMES DANS LA RUE,
LES TRANSPORTS ET
LES ESPACES LOISIRS



Poids : 4.85 Mo

[Téléchargement](#) [36] [Favoris +](#) [4]

Guides sélectionnés

Décembre 2014



Direction départementale de
la cohésion sociale du Nord

Délégation départementale
aux
droits des femmes et à
l'égalité

CONTRAT DE VILLE ET EGALITE FEMMES/HOMMES

GUIDE DESTINÉ AUX PORTEURS DE PROJET :

COMMENT CONCRETEMENT INTEGRER L'EGALITE
FEMMES/HOMMES DANS VOS ACTIONS POLITIQUE DE LA VILLE ?

- Fiche 1 : Sécurité & Cadre de vie (page 4)
-
- Fiche 2 : Santé (page 10)
-
- Fiche 3 : Economie & Emploi (page 16)
-
- Fiche 4 : Sport, Loisirs & Culture (page 24)
-
- Fiche 5 : Isolement & Précarité (page 27)

Vous avez des questions ? Nous sommes là pour vous répondre

Délégation départementale aux droits des femmes et à l'égalité
Direction départementale de la Cohésion sociale du Nord

ddcs-droitsdesfemmesegalite@nord.gouv.fr

03 20 18 33 07

Poids : 268.12 Ko[Téléchargement](#) [37] [Favoris +](#) [4]

Décembre 2014



Direction départementale de la
cohésion sociale du Nord

Délégation départementale aux
droits des femmes et à l'égalité

CONTRAT DE VILLE ET EGALITE FEMMES/HOMMES

GUIDE DESTINÉ AUX COLLECTIVITES LOCALES :

- I] COMMENT PRENDRE EN COMPTE L'EGALITE FEMMES/HOMMES
DANS LA REDACTION DES CONTRATS DE VILLE ?

- II] COMMENT INTEGRER DES CRITERES D'EGALITE DANS LES
DOSSIERS DE DEMANDE DE SUBVENTION DESTINES AUX
ASSOCIATIONS ?

Contact :

Nathalie Thibaut
Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité
Direction départementale de la Cohésion sociale du Nord
ddcs-droitsdesfemmesegalite@nord.gouv.fr
03 20 18 33 07

1

Poids : 365.67 Ko

[Téléchargement](#) [38] [Favoris +](#) [4]

Décembre 2014



Direction départementale de la
cohésion sociale du Nord

Délégation départementale aux
droits des femmes et à l'égalité

CONTRAT DE VILLE ET EGALITE FEMMES/HOMMES

GUIDE DESTINÉ AUX COLLECTIVITES LOCALES :

- I] COMMENT PRENDRE EN COMPTE L'EGALITE FEMMES/HOMMES
DANS LA REDACTION DES CONTRATS DE VILLE ?

- II] COMMENT INTEGRER DES CRITERES D'EGALITE DANS LES
DOSSIERS DE DEMANDE DE SUBVENTION DESTINES AUX
ASSOCIATIONS ?

Contact :

Nathalie Thibaut
Déléguee départementale aux droits des femmes et à l'égalité
Direction départementale de la Cohésion sociale du Nord
ddcs-droitsdesfemmesegalite@nord.gouv.fr
03 20 18 33 07

1

Poids : 365.67 Ko

[Téléchargement](#) [39] [Favoris +](#) [4]

Vidéotheque

La révolution des sexes par les tâches ménagères - #CulturePrime

"C'est quoi le genre ?"

"C'est quoi le sexisme ? Quel lien avec les violences ?"

COMMENT RENDRE LA VILLE AUX FEMMES ?

POURQUOI LA VILLE NE PROFITE QU'AUX HOMMES ?

Budgétisation Sensible au Genre | Intro - VO fr

- [Publié le 14/03/2016](#)

[Egalité femmes-hommes dans les contrats de ville](#)

—
—
—

[40]

- [Publié le 14/03/2016](#)

Egalité femmes-hommes dans les contrats de ville

—

—

—

[40]

- [Publié le 13/05/2020](#)

Les ressources essentielles

[Depuis la loi dite Lamy, de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, l'égalité entre les femmes et les hommes est une...](#)

—

—

—

[41]

Dates: Mercredi 13 mai 2020 - 15:30

URL de la source (modifié le 18/02/2021 - 14:58): <https://irev.fr/thematiques/discriminations-egalite/egalite-femmes-hommes/les-ressources-essentielles>

Liens

[1] <https://Tv5monde> : femmes-hommes inégaux devant la crise du coronavirus

[2] [http://www.haut-conseil-Egalite/femmes-providentielles-mais-femmes-invisibles-sous-payées surchargées](http://www.haut-conseil-Egalite/femmes-providentielles-mais-femmes-invisibles-sous-payees-surchargees)

[3] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/le_monde_demain_-_femmes_providentielles-vigilance_egalite_-hce.pdf

[4] <https://irev.fr/javascript%3A%3B>

[5] <https://Le monde> : Covid-19-il-faut-revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine

[6] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/article_2863.pdf

[7] <https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/chiffres-cles-inegalites-fh-2020.pdf>

[8] <https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/30652-dicom-cc-2019-essentiel.pdf>

[9] <https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/femmes-hommes-19-indicateurs-regionaux-2020.xlsx>

[10] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/2019_depliant_egalite_insee_0.pdf

- [11] <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/observatoire-des-territoires/fr/les-indicateurs-de-l-galit-femmes-hommes>
- [12] <https://www.insee.fr/fr/information/2546889>
- [13] https://twitter.com/hashtag/8mars?src=hash&ref_src=twsrc%5Etfw
- [14] https://twitter.com/hashtag/quartiers?src=hash&ref_src=twsrc%5Etfw
- [15] https://twitter.com/hashtag/polville?src=hash&ref_src=twsrc%5Etfw
- [16] https://twitter.com/hashtag/femmes?src=hash&ref_src=twsrc%5Etfw
- [17] https://twitter.com/hashtag/QPV?src=hash&ref_src=twsrc%5Etfw
- [18] <https://t.co/4RbDfefEp4>
- [19] https://twitter.com/ANCTerritoires/status/971683190678130688?ref_src=twsrc%5Etfw
- [20] <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id>
- [21] <http://LOI n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine>
- [22] <http://Circulaire du 23 août 2012 relative à la mise en œuvre de la politique interministérielle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes>
- [23] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/2019-08-07-note_technique_experimentation_budget_p147_egalite_femmes_hommes-1_0.pdf
- [24] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/annexe_1_support_de_sensibilisation_aux_enjeux_de_legalite_f_h_1.pptx
- [25] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/annexe_2_calendrier_de_la_demarche_1.pdf
- [26] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/annexe_3_procedure_1.pdf
- [27] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/annexe_4_grille_de_questionnements_1.docx
- [28] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/annexe_5_ressources_du_groupe_de_travail_1.pdf
- [29] <https://webikeo.fr/webinar/approche-budgetaire-integree-relative-a-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-programme-147-1?message=log&redirect=%2Fwebinar%2Fapproche-budgetaire-integree-relative-a-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-programme-147-1%2Freplay>
- [30] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_methodologique_egalite_femmes-hommes.pdf
- [31] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/dossier_ressource.pdf
- [32] <https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/vf-focus-efh-vf.pdf>
- [33] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/cycle-egalite-femmes-hommes_villes-et-territoires-2.pdf
- [34] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/synthese_des_actes_version_definitive_0.pdf
- [35] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/focus_4_comment_integrer_legalite_femmes_homme_s_dans_la.pdf
- [36] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/rapport-femmes-espaces-publics-fev2018-hyperliens_1.pdf
- [37] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_pour_les_porteurs_de_projet.pdf
- [38] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_pour_les_collectivites_territoriales.pdf
- [39] https://irev.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_pour_les_collectivites_territoriales_0.pdf
- [40] <https://irev.fr/actualites-0/egalite-femmes-hommes-dans-les-contrats-de-ville>
- [41] <https://irev.fr/thematiques/discriminations-egalite/egalite-femmes-hommes/les-ressources-essentielles>