



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.



Avant-propos

Pourquoi et comment orienter les budgets de la politique de la ville pour améliorer la situation des femmes et des hommes dans les quartiers prioritaires tout en réduisant les inégalités entre les sexes?

Ce Focus a été rédigé à la manière d'un guide méthodologique illustré pour les équipes et partenaires des contrats de ville : agent-es de l'Etat, élu-es, professionnel·les des villes et des intercommunalités, signataires et financeurs, associations et opérateurs porteurs de projets, conseils citoyens... La méthode est transposable aux projets de renouvellement urbain, comme à tous les budgets.

Il s'appuie sur un dossier ressource diffusé par le CGET en août 2019, fruit d'un groupe de travail national, auquel Villes au Carré a participé au titre des centres de ressources de la politique de la ville.

Dossier CGET à retrouver ICI.



Ce numéro a été préparé par Cécile Dublanche, directrice de Villes au Carré, centre de ressources politique de la ville en région Centre-Val de Loire et Claudy Vouhé, experte et fondatrice de L'Etre Egale, dans le cadre d'une mission du CPER Etat-Région Centre-Val de Loire, pilotée par Nadia Benshayar, directrice régionale aux droits de femmes et à l'égalité.

Edito



Nadia Bensrhayar, directrice régionale aux droits de femmes et à l'égalité, Centre-Val de Loire

L'égalité entre les femmes et les hommes est une priorité transversale obligatoire des contrats de ville depuis la loi de programmation pour la ville et la cohésion sociale du 24 février 2014, qui préconise de l'intégrer dans les différents piliers : cohésion sociale, cadre de vie et développement économique.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes indique que l'Etat, les collectivités territoriales, ainsi que les établissements publics, mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon « une approche intégrée » associant la prise en compte transversale des enjeux de l'égalité dans toutes les politiques publiques et des mesures spécifiques.

Dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, l'égalité réelle entre les femmes et les hommes peine encore à se concrétiser, dans un contexte marqué par la pauvreté, une répartition traditionnelle accrue des rôles sociaux et un moindre accès aux droits et aux services.

Cette priorité de l'égalité entre les femmes et les hommes, qui relève de la responsabilité conjointe de l'Etat et des collectivités locales, nécessite une réelle impulsion de leur part et doit se traduire de manière opérationnelle dans les contrats de ville.

Il s'agit de concilier les thématiques classiques des contrats de ville : éducation, développement économique, transports, aménagement urbain, sports et loisirs avec une approche transversale globale.

Celle-ci doit tenir compte des éléments qui structurent l'égalité femmes-hommes : la lutte contre les stéréo-

types, la répartition des rôles dans les sphères privée et publique, la conciliation des temps de vie, l'accès à l'espace public, l'engagement citoyen...

Il s'agit d'aller plus loin ensemble à l'occasion de la mise en place dès 2020 d'un budget intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes appliqué aux crédits de la politique de la ville avec une approche intégrée, c'est-à-dire se demander en quoi la distribution des crédits d'intervention de la politique de la ville contribue à renforcer ou à diminuer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Cette approche budgétaire intégrée représente une opportunité d'engager durablement des moyens financiers sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et dans toutes les sphères de la vie.

Le rattrapage des quartiers prioritaires, qu'il soit économique, social et culturel, ne peut se faire sans les femmes qui y habitent ; elles ont une incroyable force de mobilisation, de créativité et elles ont toute leur place dans la politique de la ville, et ce dans un rapport coopératif avec les hommes.

Changer les mentalités et les comportements exige de s'inscrire dans un temps long ; ce temps qui nous fait le plus défaut aujourd'hui, tant pèse sur nous le culte de la vitesse et l'immédiateté. Pour s'inscrire dans le temps long, il n'y a pas de miracle : il y a un travail quotidien mené par les acteurs et actrices sur les territoires, en dépassant les cloisonnements institutionnels, et en prenant en compte les envies des habitants, au bénéfice de l'épanouissement et de l'autonomie de tous et toutes.

Cadre d'intervention

Les budgets traduisent l'intention politique.

Le temps est venu d'objectiver les motivations des financeurs au regard des budgets dans la politique de la ville et de trouver de nouvelles solutions pour améliorer les situations des femmes dans les quartiers.

Agir sur l'égalité FH, c'est agir sur et plutôt pour tout le quartier. La prise de conscience de la nécessité de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes [égalité FH] progresse dans la société, jusqu'au sommet de l'Etat qui la considère comme un chantier majeur du quinquennat. Ce défi est inscrit dans l'objectif 5 pour l'égalité femmes-hommes des Objectifs de Développement Durable définis par les Nations-Unies pour 2030. La Loi du 14 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a renforcé le cadre juridique.

Du côté de la politique de la ville, la loi Lamy du 21 février 2014 a institué l'égalité FH comme un axe transversal obligatoire des contrats de ville. Un cadre de référence du CGET de septembre 2014 a précisé la méthode attendue. Depuis, les contrats de ville et les programmations annuelles prennent mieux en compte cet enjeu qu'avant, mais encore rarement de manière structurée ni systématique.

L'ambition est plus forte pour 2020 : le budget intégrant l'égalité femmes-hommes (BIE) doit s'inscrire dans la programmation de la politique de la ville, au vu des circulaires du 22 janvier 2019 et du 7 mars [annexe 5] et de la note technique du 7 août 2019.

Une expérimentation est ainsi lancée sur le budget opérationnel de la politique de la ville Etat (BOP 147) pour analyser les budgets des actions financées par les contrats de ville au prisme de l'égalité FH. Il s'agit de s'assurer tout d'abord qu'aucune action ne renforce les inégalités FH, y compris de manière indirecte ou involontaire. Au delà, la démarche vise à renforcer la prise en compte transversale et/ou spécifique de l'égalité FH dans l'ensemble des actions financées.

C'est un nouveau défi pour les équipes projets, les associations ou opérateurs qui portent des actions. Leur capacité à s'en saisir donnera plus de force à la lutte contre les inégalités.



Pour que cette volonté soit effective, il est nécessaire de former le plus grand nombre d'acteurs et actrices concerné-es par la politique de la ville, avec l'appui des délégué-es régionales et départementales aux droits des femmes et à l'égalité et des services instructeurs de l'Etat. Cette publication vise à outiller les formations.

“Il est plus facile de tracer un terrain de foot dans une cour de récréation que de se poser des questions sur les besoins des filles et des garçons”.

Jean-Pierre Péron directeur du contrat de ville, Orléans métropole



Cette démarche innovante est un atout considérable pour renforcer la prise de conscience des décideurs et des instructeurs, pour faire avancer cette cause d'intérêt général. Expérimentée dans la programmation de la politique de la ville, la méthode pourra d'autant mieux être diffusée dans les programmes de renouvellement urbain et d'autres politiques publiques de droit commun.



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



4 raisons

1- Le budget doit refléter la loi et les objectifs politiques :

En 2019, les circulaires du 22 janvier 2019 et du 7 mars [annexe 5] ainsi que la note technique du 7 août 2019 précisent que le BIE s'inscrit dans la démarche de la politique de la ville. L'égalité FH doit être un critère clef des arbitrages budgétaires. C'est une question de redevabilité politique pour l'Etat et les collectivités locales.

2- Le budget doit permettre de dépenser équitablement l'argent public :

Les femmes sont plus nombreuses dans les quartiers [53%] mais profitent moins des dépenses engagées par les politiques de la ville [dans le domaine sportif, loisirs, formation etc.]. Les infrastructures des opérations de renouvellement urbain ne tiennent qu'exceptionnellement compte de leurs réalités et demandes. Les actions des politiques de la ville doivent bénéficier autant aux femmes qu'aux hommes [filles/garçons]. C'est un enjeu de justice fiscale et d'efficacité des politiques publiques.

3 - Le budget doit contribuer à réduire les inégalités femmes-hommes :

Dans les quartiers comme ailleurs, des différences sont observées dans la manière dont les femmes et les hommes [les filles et les garçons] se déplacent, accèdent aux loisirs et à la culture, à la formation, à l'emploi, utilisent les services [transports, crèches] et infrastructures [parcs, bibliothèques ...] ou encore occupent l'espace public. Ces différences sont rarement des préférences. Elles masquent et marquent des inégalités entre les sexes que les politiques publiques doivent identifier, qualifier, mesurer et réduire de manière durable. Le BIE est un levier pour la justice sociale et l'égalité des droits.

4 - Les inégalités FH, y compris les violences faites aux femmes, coûtent à la société et hypothèquent l'avenir :

Les inégalités engendrent des coûts pour l'Etat et les collectivités, directs [par exemple, la prise en charge psycho-traumatique et l'hébergement d'urgence des femmes victimes de violence] et indirects [par exemple, le retrait du marché du travail des femmes éduquées grâce aux financements publics, à compenser par des aides sociales]. Prévenir les inégalités est un investissement pour l'avenir de toute la société.



Pour rappel, les collectivités [villes et EPCI de plus de 20 000 habitant-es, les conseils départementaux et régionaux] sont tenues de présenter un rapport annuel détaillant les mesures prises pour l'égalité FH au sein des ressources humaines ET dans leurs politiques publiques [Art. 61 de la loi du 4 août 2014]. La démarche égalité FH dans la politique de la ville à travers le BIE peut être valorisée dans ce rapport annuel.



Objectif et démarche

Le BIE se déploie selon deux modalités complémentaires :

La transversalité :

Le budget doit financer des actions qui répondent équitablement aux besoins des femmes ET des hommes, dans toute leur diversité [âge, origine, handicap, statut social...]. La transversalité est rendue obligatoire par la Loi d'août 2014 sur l'égalité réelle. Elle s'applique dans tous les domaines de compétence du contrat de ville [éducation, social, emploi, santé, cadre de vie...].

Des actions spécifiques :

Elles sont nécessaires quand les actions transversales ne suffisent pas pour faire reculer les inégalités femmes-hommes. Ces actions visent à travailler sur les causes structurelles des inégalités [stéréotypes sur le féminin et le masculin, sexisme et machisme, discriminations fondées sur le genre etc.] et pas uniquement sur les symptômes qu'elles engendrent.



Ça se discute !

Le budget n'est pas extensible ! Faut-il plus d'argent ? Ou laisser tomber certaines actions ?

Le BIE peut se faire à budget constant. Dans un premier temps, il s'agit plutôt de réorienter progressivement les budgets vers les actions qui intègrent la dimension de l'égalité FH, pas forcément de les augmenter. Ensuite, on peut cibler les dépenses vers les actions qui contribuent le plus à l'égalité, de manière transversale ou spécifique. A terme, on peut envisager que des actions n'ayant aucun impact, ou ayant un impact négatif sur l'égalité puissent être moins financées, voire pas du tout.

On ne va pas mettre de l'égalité FH partout !

La transversalité est obligatoire. Cela ne veut pas dire que tous les projets doivent cibler l'égalité, mais que tous doivent progressivement être plus attentifs à cette dimension et tenter de contribuer à l'égalité FH d'une manière ou d'une autre.

Un équipement ou un service dans le quartier, c'est pour tout le monde, non ?"

A priori, oui. Dans la réalité, les actions financées par les contrats de ville ou les opérations de renouvellement urbain, bénéficient souvent ni de la même manière, ni autant, aux femmes et aux hommes. De nombreux exemples montrent que les garçons en bénéficient plus que les filles : city-stades, piste de skate, salle de musiques amplifiées, salle de boxe...

On ne peut pas faire que des projets pour les femmes/ filles ...

Non, il n'est pas question de ça ! Il s'agit de dérouler des actions pro-égalité efficaces, qu'elles s'adressent aux femmes/filles, aux hommes/garçons ou aux deux. Pour rappel, tous les projets "pour les femmes/filles" ne sont pas efficaces pour installer une égalité FH qui soit durable.



Exemple : Un centre social veut financer des séjours d'une semaine pour adolescents dans le cadre du contrat de ville. De qui émane la demande : plutôt des filles et/ou garçons ? Vu le contexte et les normes sociales, est-ce que les séjours risquent d'être fréquentés plutôt par les filles ou les garçons ? Un accompagnement est-il prévu pour éventuellement faciliter un accès égal à ces séjours aux filles et aux garçons ? S'il s'avère que les séjours sont surtout plébiscités par un sexe ou risquent d'être surtout fréquentés par un sexe, leur financement risque-t-il de se faire au détriment d'autres services/activités plébiscités par "l'autre sexe" ?

2

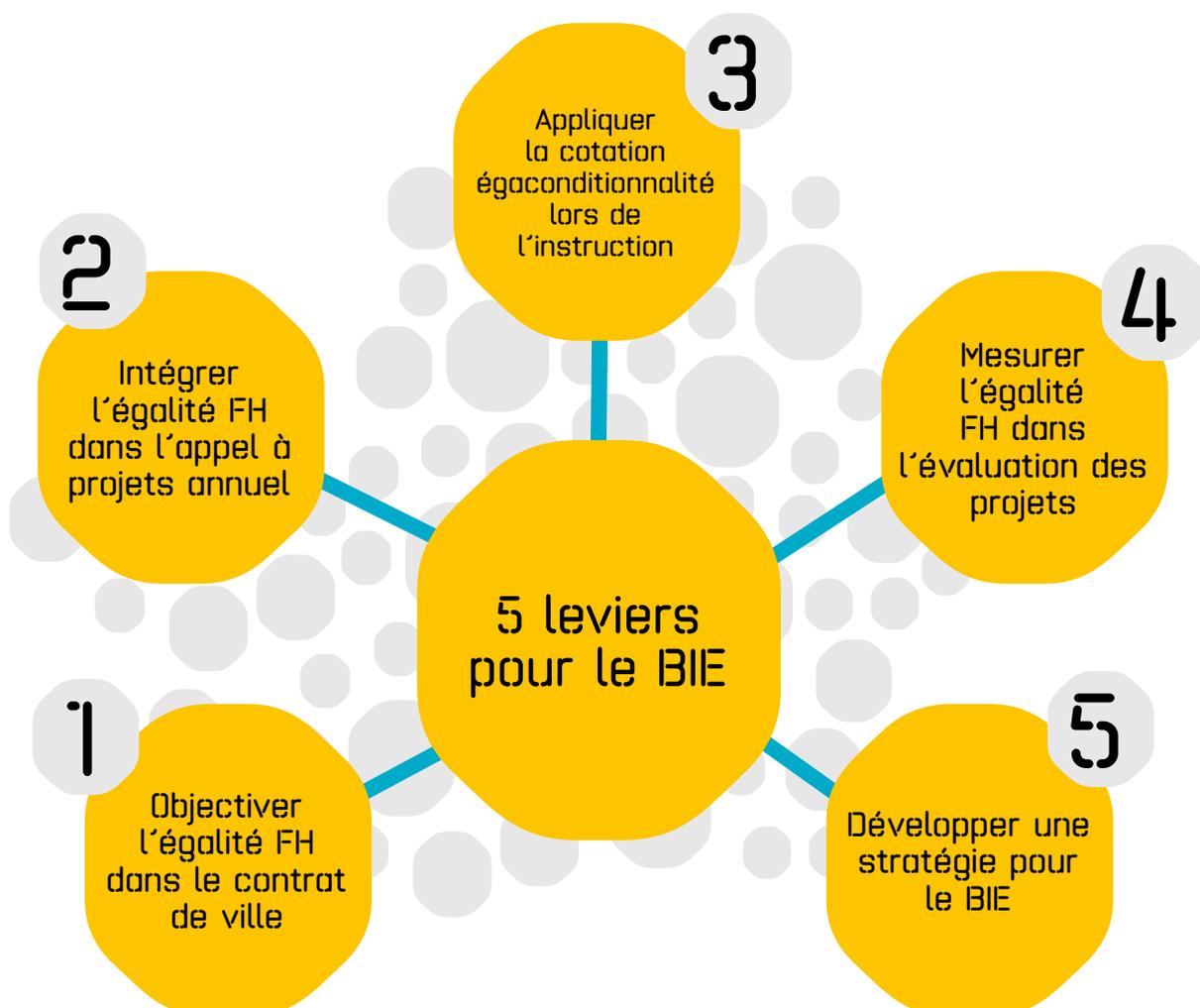
Les 5 leviers du BIE dans la politique de la ville

Pour favoriser la mise en place des BIE et obtenir des résultats, il faut créer un écosystème favorable à l'égalité FH. Cela implique de faire évoluer les pratiques et les procédures liées au contrat de ville pour :

- Objectiver les besoins et inégalités sexo-spécifiques [données, indicateurs] des quartiers
- Evaluer les actions au prisme de l'égalité FH avant de les financer
- Accroître la compétence des équipes et des porteurs de projets sur la thématique
- Clarifier la stratégie et les orientations budgétaires pour l'égalité FH du contrat de ville
- Garantir la participation équitable des femmes et des hommes dans l'identification des besoins, la planification, les décisions budgétaires et l'évaluation des actions
- Evaluer l'impact des actions au prisme de l'égalité FH après leur réalisation

Comment s'y prendre ?

Nous avons sélectionné cinq leviers qui peuvent améliorer l'impact durable de la dépense publique sur les inégalités FH et le développement des quartiers. Il est possible d'agir sur ces leviers l'un après l'autre ou en parallèle. Il n'y a pas de "recette" ou de chronologie particulière. L'important, c'est d'être stratégique par rapport à son contexte [enjeux, moyens, compétences, calendrier, soutien politique, etc.]. Ces leviers valent pour les contrats de ville mais, adaptés, ils peuvent aussi fonctionner pour les programmes de renouvellement urbain.





LEVIER 1 - Objectiver l'égalité FH dans le contrat de ville et/ou le protocole d'engagements renforcés et réciproques

Logiquement, plus l'égalité FH est visible dans le document cadre du contrat de ville, plus le BIE a une chance d'être mis en œuvre. Intégrer visiblement l'égalité FH dans le document cadre est une démarche essentielle pour faire bouger l'écosystème.

Alors que ce Focus est publié début 2020, les évaluations des contrats de ville ont été conclues par un avenant ou un Protocole d'Engagement Renforcés et Réciproques [dans l'esprit du Pacte de Dijon]. Ce sont les nouveaux documents cadres pour la mise en œuvre des contrats de ville jusqu'en 2022.

Il est toujours intéressant de relire le contrat de ville, l'avenant à mi-parcours ou le protocole, pour situer l'état de maturité des acteurs et des actrices sur la question, de repérer les points forts et les faiblesses de la prise en compte de l'égalité FH dans les documents et donc d'évaluer le cadrage des orientations et priorités stratégiques sur la thématique. Ce sera toujours un point de référence pour l'évaluation finale.



Le contrat de ville est-il...

- Cohérent avec le cadre légal relatif à l'égalité FH ? Avec les plans d'action locaux sur l'égalité FH [ex Charte européenne pour l'égalité FH signée par des collectivités, charte régionale...] ?
- Illustré avec des données et indicateurs sexo-spécifiques sur les inégalités FH dans les quartiers ?
- Clair sur ses objectifs opérationnels concernant l'égalité FH ? Avec une stratégie et des priorités pertinentes au vu des enjeux d'égalité FH décrits ou connus ? Avec des priorités budgétaires pour renforcer l'égalité FH ?
- Encourageant pour la participation équitable FH dans la gouvernance du contrat de ville et des actions qui seront financées ?
- Prévoyant sur les modalités d'évaluation y compris de l'impact du contrat de ville sur l'égalité FH ?

L'idéal est de faire cette analyse collectivement et de la partager largement. Puis, il faudra décider des améliorations à apporter et des moyens pour y arriver! Pour faire cela, un groupe de suivi-animation de l'égalité FH peut être mis en place, pour mobiliser des données sexo-spécifiques existantes, soutenir des études produisant des données nouvelles sur l'égalité FH, développer des indicateurs de suivi et d'impact, former les équipes [cf stratégie] ...



Si les opportunités d'intégration de l'égalité FH dans le document de cadrage et dans ces nouveaux protocoles n'ont pas été saisies, il est toujours possible d'être plus ambitieux dans les appels à projet et de garder cette question pour l'évaluation finale.



LEVIER 2 - Intégrer l'égalité FH dans l'appel à projets annuel de la programmation

Si le document du contrat de ville ou le Protocole d'engagements renforcés et réciproques ne sont pas explicites sur l'égalité FH, l'appel à projet peut partiellement corriger le tir.

L'appel à projets annuel peut :

- Formuler et/ou clarifier les objectifs et la stratégie pour l'égalité FH du contrat de ville
- Fournir des données sexo-spécifiques sur les quartiers concernés dans une annexe
- Motiver des diagnostics participatifs inclusifs des femmes/filles des quartiers
- Clarifier ce qui est attendu des porteurs de projets sur cette thématique et le nouvel usage de la cotation avec le "marqueur" égalité FH ; joindre pour information la grille de cotation qui sera utilisée par les instructeurs [voir levier 3]
- Ajouter des questions relatives à l'égalité FH si une fiche projet synthétique est demandée aux porteurs en complément du CERFA [en attendant que les questions d'égalité FH soient intégrées dans le formulaire et la plateforme Dauphin]

Exemple : Appel à projets et fiche synthétique 2020 du contrat de ville de Métropole Orléans : [A retrouver sur le site de la métropole](#)

Extrait de l'appel à projets ...

Pour tous les projets, afin de conforter l'égalité femmes-hommes et d'en apprécier la prise en compte, les structures veilleront à prendre en compte la dimension du genre dans les demandes de subvention, en renseignant les éléments inscrits dans la fiche projet synthétique. Les dossiers de demande de subvention qui feront apparaître une telle réflexion sur la prise en compte du genre dans la construction des actions envisagées seront priorisés.

Extrait de la fiche projet synthétique ...

La construction de l'action envisagée a-t-elle intégré une réflexion sur les stéréotypes ou les freins qui pourraient empêcher les femmes et/ou les hommes de participer aux activités ?

Des mesures sont-elles prévues pour garantir une participation équitable des femmes et des hommes au projet ?

Des actions complémentaires sont-elles prévues et budgétées pour favoriser la prise en compte de l'égalité dans le projet, que l'action soit mixte ou pas ?

Exemple : Formation des équipes à l'égalité femmes-hommes, collecte de données/recherche complémentaire, partenariats avec des associations spécialisées sur l'égalité femmes-hommes

Résultats attendus : Les indicateurs choisis permettront-ils de décrire la participation des femmes et des hommes à l'action ? Les actions pour lesquelles l'égalité femmes/hommes est l'objectif principal devront justifier que les intervenants possèdent les compétences requises et les outils adaptés en matière de perspective du genre.

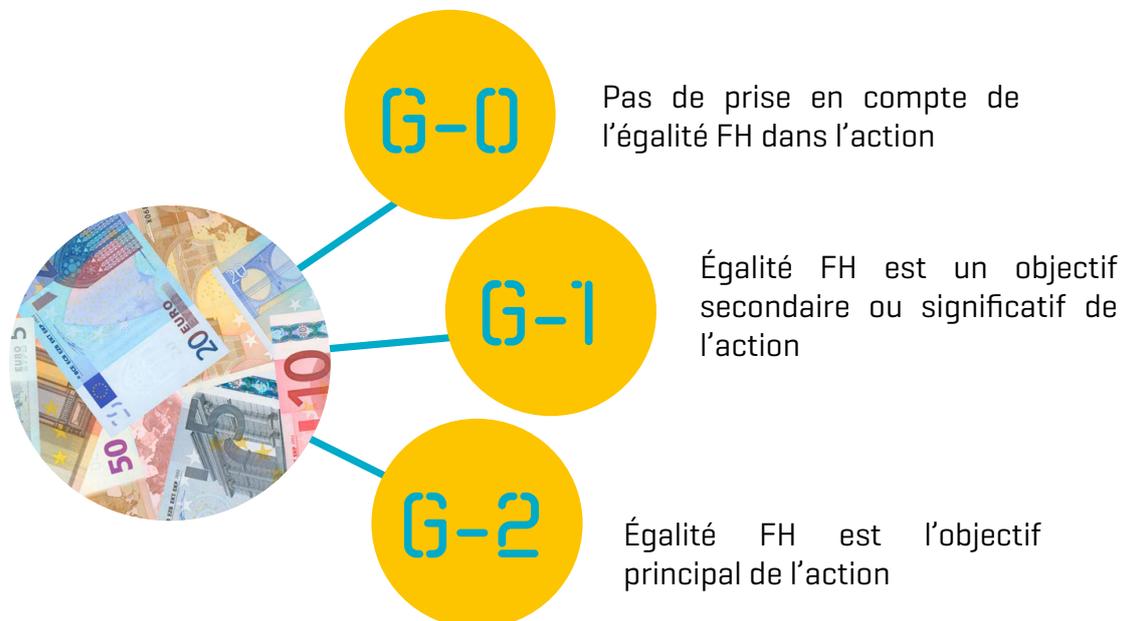


Encourager la mise en relation des porteurs avec des organisations expertes sur ce sujet, comme [les centres de ressources politique de la ville](#).



LEVIER 3 - Instruire les projets, en appliquant l'éga-conditionnalité

L'évaluation au prisme de l'égalité FH des actions proposées au financement du contrat de ville est la première étape préconisée par le CGET. C'est l'égaconditionnalité. Dans la phase d'instruction des dossiers, des marqueurs permettent la cotation de l'action et de son budget.



Quel marqueur pour quelle action ?

- Quand l'action ne dit et ne prévoit rien sur l'égalité FH, elle obtient le marqueur 0. Attention! Il serait contre-productif de forcer les actions cotées 0 dans la catégorie des actions cotées 1 en saupoudrant un peu de "femmes/filles" ici et là. Il faut accompagner les porteurs vers une cotation 1 qui fasse sens.
- Dans les projets cotés 1, l'analyse du contexte, les moyens, les activités, les indicateurs d'évaluation tiennent compte de manière explicite des besoins des femmes et des hommes [filles et garçons] ... sans que l'égalité FH soit l'objectif principal de l'action. Les porteurs ont la capacité de travailler la thématique [y compris à travers des partenariats appropriés]. L'implication des femmes et des hommes "bénéficiaires" dans la formulation et la mise en place de l'action est équitable.
- La cotation 2 va aux actions avec un fort potentiel pour l'égalité FH. Attention ! Ce n'est pas parce qu'une action cible les femmes qu'elle obtient automatiquement la note 2. Par exemple, un atelier "cuisine pour les femmes" sans visée émancipatrice sera noté 1 ou 0. Idem, ce n'est pas parce qu'une action cible les hommes/garçons qu'elle n'entre pas dans la catégorie 2 : sensibiliser les jeunes hommes au harcèlement sexiste, ou les pères au partage des tâches domestiques, attire un marqueur 2. C'est l'objectif de l'action et les modalités de sa mise en œuvre, et non le sexe des bénéficiaires, qui comptent.



Même si l'objectif poursuivi, à terme, est de financer en priorité les actions cotées 1 et 2, il ne s'agit pas d'écarter d'emblée les projets notés 0 dès la campagne 2020. L'égalité FH est l'affaire de toutes-tous, donc de tous les signataires. Le comité de pilotage pourrait préconiser que tous les financeurs priorisent les actions de type 1.

La note technique du CGET propose une grille indicative de questionnements pour faciliter la cotation des projets par les instructeurs. Villes au Carré en propose une version adaptée.

Exemple de marqueurs pour une action déclinée en 3 variations

Une action pour favoriser le retour à l'emploi des jeunes d'un quartier est proposée au financement [accompagnement, formation, aide à l'articulation des temps famille/profession]. Le quartier est connu pour être assez restrictif en termes de mobilité des femmes/filles et les statistiques montrent un taux d'emploi important parmi les femmes en situation de monoparentalité.

Résumé de l'analyse de l'action	Marqueur
<p>1ère variation : La présentation du contexte et de la problématique ne fournit pas d'informations qualitatives ou quantitatives sexo-spécifiques. L'action n'identifie pas de freins spécifiques que les jeunes filles ou garçons pourraient rencontrer dans l'accès au dispositif, en raison de leurs rôles sociaux, de leurs situations familiales, de la langue etc. Les activités n'intègrent pas les besoins particuliers des filles/jeunes femmes. Les indicateurs d'évaluation sont purement quantitatifs et ne sont pas sexo-spécifiques. L'organisation ne présente pas de compétences sur l'égalité FH ou de partenariat avec une structure les possédant.</p> <p><i>Il y a un risque que les jeunes femmes/filles ne bénéficient pas ou peu du dispositif, et pas autant que les garçons.</i></p>	G-0
<p>2ème variation : La présentation du contexte et de la problématique fournit des informations qualitatives et quantitatives sexo-spécifiques. L'action relève des freins spécifiques que les jeunes filles ou garçons pourraient rencontrer dans l'accès au dispositif, en raison de leurs rôles sociaux, leurs situations familiales, de la langue etc. Les activités proposées tiennent compte des besoins particuliers des filles/jeunes femmes : horaires, garde-enfant, langue. Les indicateurs proposés sont sexo-spécifiques et permettront d'évaluer si l'action a eu un impact équitable sur les jeunes femmes/filles et hommes/garçons. L'organisation ne présente pas de compétences sur l'égalité FH mais envisage un partenariat avec une structure compétentes pour se former.</p> <p><i>Grâce aux activités et modalités envisagées, les jeunes femmes/filles autant que les jeunes hommes/garçons ont des chances de bénéficier équitablement du dispositif.</i></p>	G-1
<p>3ème variation : La présentation du contexte et de la problématique fournit des informations qualitatives et quantitatives sexo-spécifiques qui montrent que les jeunes femmes/filles sont plus nombreuses sans emploi que leurs homologues masculins et qu'elles connaissent des difficultés spécifiques à leur sexe dans le retour à l'emploi. Elles sont empêchées par un faisceau de facteurs : parentalité peu/non partagée, mobilité réduite [permis de conduire, accès au véhicule familial, horaires calqués sur ceux des enfants, obstacles culturels] et des compétences peu valorisées [par elles-mêmes y compris]. Sur cette base, l'action cible principalement les jeunes femmes/filles. Les activités tiennent compte des freins [en adaptant les horaires, en proposant des garde-enfant] mais s'attaquent aussi aux facteurs qui maintiennent les femmes éloignées de l'emploi : aide au permis de conduire, cours de langue, rencontre avec les partenaires des femmes pour aborder la parentalité conjointe, travail sur l'estime de soi et la prise de décision au sein des ménages ... Les indicateurs proposés vont permettre d'évaluer l'impact sur les femmes mais aussi sur leur environnement familial. L'organisation a des compétences avérées sur l'égalité FH.</p> <p><i>L'action a le potentiel d'impacter l'égalité FH sur le marché de l'emploi mais aussi dans la sphère familiale. Elle peut contribuer à l'émancipation.</i></p>	G-2

Grille de questionnements égalité FH dans les actions du contrat de ville

Le descriptif de l'action permet-il aux services instructeurs de répondre aux questions suivantes ?

Nom de l'action : Porteur : QPV concerné(s) :	Oui	Non
Objectifs et moyens de l'action		
1. Qu'il s'agisse d'une action mixte ou non mixte, des questions d'égalité femmes-hommes [filles-garçons] sont-elles abordées [et quantifiées] dans la description de la problématique qui justifie l'action ? <i>Ex : Ecarts entre les sexes dans l'accès à l'emploi, aux services ou aux aménagements, problématiques de violences, freins particuliers à l'égalité des sexes etc.</i>		
2. Qu'il s'agisse d'une action mixte ou non mixte, vise-t-elle l'émancipation des filles/femmes, la réduction des inégalités entre les sexes ? <i>Ex : Emancipation économique, sociale, sortie des violences, représentations stéréotypées</i>		
3. A-t-on identifié les stéréotypes ou les freins qui pourraient empêcher les femmes et/ou les hommes [filles et/ou garçons] de prendre pleinement part aux activités et à la gouvernance de l'action [surtout si l'action est mixte] ? <i>Ex : Mobilité, horaires des activités, garde d'enfants, coûts, représentations sexuées</i>		
4. S'il s'agit d'une action mixte, des mesures sont-elles prévues et budgétées pour garantir une participation équitable des hommes et des femmes [ou filles/garçons] aux activités et/ou à la gouvernance ? <i>Ex : Quotas, communication dédiée, travail sur les stéréotypes ...</i>		
5. Des actions complémentaires sont-elles prévues et budgétées pour favoriser la prise en compte de l'égalité, que l'action soit mixte ou pas ? <i>Ex : Formation des équipes à l'égalité FH, collecte de données/recherche complémentaire, partenariats avec des associations spécialisées sur l'égalité FH, recrutement d'expertise...</i>		
6. Les indicateurs choisis permettront-ils de décrire la participation des femmes/hommes [filles/garçons] à l'action mais aussi l'impact de l'action sur l'égalité FH ?		
7. Il y a-t-il parité femmes-hommes dans la gouvernance de la structure porteuse ?		
Communication		
8. Une stratégie de communication est-elle prévue et budgétée pour informer les partenaires concernés de l'existence et des résultats de l'action sur l'égalité FH ?		
9. Une valorisation de cette action est-elle prévue au comité de pilotage du contrat de ville ?		
Cotation		
G0/G1/G2		
Commentaires		

[Télécharger la grille de questionnements](#)



Questions-clefs pour le remplissage de la grille de questionnements

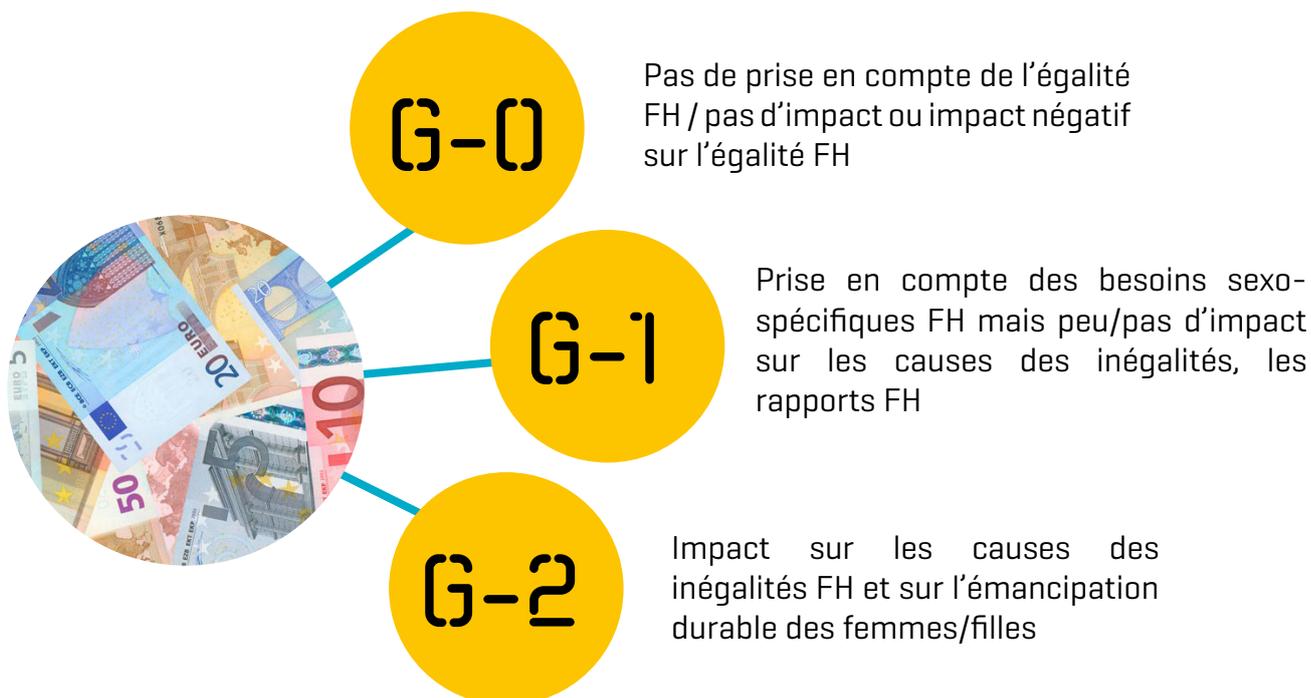
- L'analyse du contexte fournit-elle des données (statistiques, qualitatives) ventilées selon les sexes sur les habitant.es du quartier (par exemple en termes de démographie, de taux d'emploi, de pourcentage de ménages mono-parentaux etc.) ? Identifie-t-elle des enjeux et des besoins spécifiques aux femmes (filles) et aux hommes (ou garçons) relatifs à l'emploi et la formation, la mobilité, l'accès aux sports et aux loisirs, la sécurité dans l'espace public ... ? La description des catégories d'habitant.es (personnes en situation de handicap, en précarité, jeunes déscolarisés etc.) tient-elle compte du sexe des personnes ?
- L'objectif de l'action reflète-il l'égalité FH ? Est-ce un objectif explicite de l'action, un objectif secondaire, un objectif ... absent ? Si l'égalité FH figure dans l'objectif de l'action, est-ce pour répondre à des besoins pratiques des femmes (aménagement de la voirie, installation d'aires de jeux pour enfants proches de l'école, modes de garde, hébergement femmes violentées) ou pour influencer les rapports FH (renforcement de l'estime de soi des femmes, changement dans les rôles FH au sein du couple - partage de la parentalité par exemple, plus de pouvoir de décision pour les femmes au sein du ménage/quartier/communauté, luttes contre les stéréotypes, prévention des violences) ?
- Le choix des bénéficiaires (direct-es ou indirect-es) est-il cohérent avec l'analyse du contexte et des besoins, discriminations ou inégalités qui touchent les femmes et les hommes ? Est-ce que la description des bénéficiaires en précise le sexe (croisé avec l'âge, la classe sociale, l'origine, le handicap ...) ?
- Les activités et stratégies de l'action prévoient-elles la mixité ? Si oui, la stratégie de mise en oeuvre tient-elle compte d'éventuelles difficultés que les femmes (filles) - ou les hommes (garçons) pourraient rencontrer pour participer aux activités (horaires, mobilité, sécurité, préjugés ...) ? Si non, est-ce justifié ?
- L'impact de l'action concerne-t-il (pas du tout/aussi/surtout) l'égalité FH ? Est-ce que des indicateurs permettent de mesurer l'impact sur l'égalité FH (au delà du "nombre de participants" ...) ?
- Les moyens (humains, techniques) et budgets de l'action sont-ils pertinents pour faire avancer la promotion des droits des femmes/filles, lutter contre le sexisme, s'attaquer aux causes des inégalités FH ? Certaines dépenses sont-elles susceptibles de ne pas bénéficier équitablement aux deux sexes ?
- Le porteur de l'action a t-il les compétences pour travailler l'égalité FH ? L'acquisition de ces compétences est-elle prévue ?
- La gouvernance de l'organisation est-elle paritaire ? Si elle ne l'est pas, est-ce justifié ? Est-ce que les femmes et les hommes (filles/garçons) "bénéficiaires" ont participé équitablement à la définition des objectifs, stratégies et activités ?



LEVIER 4 - Évaluer les projets en mesurant leur impact sur l'égalité FH

Les marqueurs G0/G1/G2 peuvent aussi avantageusement servir à évaluer l'impact d'une action (et donc du budget) sur l'égalité FH.

- L'impact sur l'égalité FH est souvent peu/mal évalué. Les indicateurs renseignent au mieux le nombre de femmes-hommes dans les actions, c'est à dire qu'ils mesurent le processus plus que l'impact. L'application des marqueurs peut permettre d'approfondir l'analyse de l'impact sur les habitant-es.



- L'application des marqueurs dans la phase d'évaluation permet de comparer les intentions et les réalisations. La comparaison entre le marqueur attribué lors de l'instruction et celui obtenu à l'évaluation peut indiquer des écarts positifs ou négatifs pour l'égalité. Par exemple, une action notée 1 avant son financement pourra être notée 2 au moment de l'évaluation si elle a évolué au cours de sa mise en œuvre, ou 0 si les intentions de départ se sont diluées pendant la mise en œuvre.
- Le fait d'essayer de comprendre, avec les porteurs, les raisons d'éventuelles différences de cotation avant/après, facilitera un apprentissage collectif sur l'égalité FH. Ceci permettra la capitalisation de "bonnes pratiques" répliquables, notamment au sein du comité de pilotage.



Exemple d'évolution d'un projet : L'action "je joue mon quartier" portée par un centre social, prévoyait l'implication des jeunes (13-17 ans) du quartier pendant l'été dans la réalisation d'une création musicale, instrumentale et vocale. Parce qu'elle ne précisait pas "qui" elle allait impliquer et ne prévoyait pas d'actions particulières pour la mixité et/ou l'égalité FH, elle avait reçu la cotation G0 au moment de l'instruction. Pendant le déroulement, les équipes ont rapidement vu que peu de filles s'intégraient au projet, et seulement dans la partie "vocale" du spectacle. En parlant avec les filles et les garçons concerné-es, et en contactant les parents de filles du quartier, les équipes ont progressivement réussi à obtenir la mixité dans la pratique instrumentale et vocale. Cette mixité a permis des échanges sur les stéréotypes et la place des filles dans le quartier. Le projet a été coté G1 lors de son évaluation.



Questions-clefs : Aide à la cotation lors de l'évaluation d'une action

Les questions pour la cotation au moment de l'instruction sont ici adaptées pour l'évaluation. Comme pour l'instruction, une grille peut être construite à partir de ces questions-clefs.

- Atteinte des objectifs : Les objectifs de départ concernant l'égalité FH l'égalité ont-ils été atteints ? L'évaluation démontre-t-elle une amélioration de l'égalité FH ? Si ce n'est pas le cas, y a-t-il des explications ? Les indicateurs démontrent-ils un impact durable de l'action sur l'égalité FH ?
 1. Les actions ont-elles permis d'améliorer le quotidien des femmes : aménagement de l'espace public, garderies, formation, sorties/loisirs ...
 2. Les actions ont-elles permis la modification des rapports FH [renforcement de l'estime de soi des femmes, ré-équilibre des rôles domestiques et du pouvoir de décision au sein du ménage, diminution des violences dans l'espace public, participation à la gouvernance du quartier ...] et/ou l'émancipation sociale ou économique des femmes ?
- Les bénéficiaires : L'action a-t-elle bénéficié équitablement aux femmes et aux hommes [chiffres et données qualitatives à l'appui] ? Les personnes touchées sont-elles celles qui étaient visées a priori [y compris femmes/hommes] ? Si les femmes/filles [ou les hommes/garçons ont moins été touchées, ou différemment], des explications recevables sont-elles fournies ?
- La stratégie et les activités : La stratégie de mise en oeuvre et les activités ont-elles tenu compte d'éventuelles difficultés rencontrées par les femmes [filles] pour participer aux activités [horaires, mobilité, articulation vie familiale-professionnelle, sécurité, préjugés ...] ? Des solutions ont-elles été recherchées pour surmonter ces difficultés ?
- Gouvernance : Est-ce que les femmes et les hommes [filles/garçons] ont contribué équitablement aux décisions concernant la mise en oeuvre de l'action ?
- Les budgets de l'action : Les dépenses ont-elles bénéficié équitablement aux deux sexes ? Le compte-rendu budgétaire permet-il d'évaluer qui a bénéficié du budget et dans quelle mesure ? Des dépenses spécifiques ont-elles servi à s'attaquer aux causes des inégalités ?
- Les compétences et partenariats : Les personnes en charge de l'action ont-elles renforcé leurs compétences sur l'égalité FH au cours de la mise en oeuvre ? Ont-elles fait appel à des organisations/personnes expertes sur la thématique ?
- Communication et capitalisation : Les processus suivis et résultats obtenus sur l'égalité FH ont-ils été communiqués et capitalisés ?



Au final ...

Quel marqueur G0/G1/G2 attribuer à cette action sur la base de l'évaluation ?
Si le marqueur de l'instruction diffère de celui de l'évaluation, comment l'expliquer ?
Quelles leçons en tirer ?



Conseil : créer une base de données des projets cotés G0/G1/G2, comme point de départ d'analyse des BIE des projets financés lors de la programmation annuelle.



Selon le volume des actions et le temps disponible, il sera préférable de commencer progressivement. Une idée serait d'appliquer les marqueurs uniquement sur les actions avec un budget de par exemple plus de 3 000 euros, puis de l'étendre aux plus petites actions, ou de prioriser un thème dans la programmation et de généraliser ensuite.

Après la sélection, chaque partenaire peut compter ses marqueurs. Une base de départ T0 peut-être créée. Les résultats peuvent être présentés dans un tableau comme celui-ci qui montre à la fois le nombre et le pourcentage de projets et de budgets alloués dans chaque catégorie :

2020 sélection projets	Projets marqués 0		Projets marqués 1		Projets marqués 2	
	Nombre	Budget	Nombre	Budget	Nombre	Budget
% total projets/ budgets						

A partir de ces analyses, la discussion est possible :

- Quel pourcentage des projets et des budgets trouve-t-on dans chaque catégorie 0-1-2 ?
- Les résultats sont-ils en accord avec les besoins des quartiers, les objectifs du contrat de ville ?
- Comment accroître la part des actions notées 1 et 2, réduire celles des actions marquées 0 ?

Cela permet d'appliquer la cotation après l'évaluation et de comparer les résultats avec ceux de la sélection, pour se poser les bonnes questions. Si des variations sont constatées (positives et/ou négatives pour l'égalité FH, sur la quantité des actions et/ou des budgets dans chaque catégorie), comment les expliquer ? Comment éviter les passages de G1 à G0 ? Augmenter les passages de G0 à G1 ? Mener de "vrais" projets G2 qui impactent réellement et durablement l'égalité FH ?



Conseil : se donner des objectifs chiffrés autour du BIE

L'égalité FH étant un objectif de la politique de la ville au niveau national, les actions marquées 1 et 2 doivent devenir prioritaires dans les budgets. A partir d'une base T0, un contrat de ville peut se fixer des objectifs (avec une marge de progression sur plusieurs années), portant à la fois sur le nombre de projets et les budgets dans chaque catégorie.

Par exemple :

Augmenter de 20% chaque année les actions cotées 1, et de 10% les actions cotées 2

Diminuer chaque année de 20% les financements alloués aux actions cotées G0 ...

Augmenter de 20% les budgets pour de "vrais" projets cotés 2



LEVIER 5 - Définir et budgéter une stratégie pour le BIE

La mise en place du BIE sera plus efficace si elle s'ancre dans une stratégie globale, avec un plan d'action budgétisé... et la bonne nouvelle, c'est que ce n'est jamais trop tard.

Sensibiliser/former

- Formation des élu-es, des équipes et des partenaires à l'égalité FH et au BIE [par exemple sur la cotation 0-1-2]
- Formation et accompagnement des porteurs de projets [échanger collectivement ou individuellement avec les porteurs sur l'égalité FH dans leur projet]

Obtenir un soutien politique visible

- Annonce publique par les responsables politiques sur la nécessité des BIE
- Mise en débat des BIE auprès des élu-es et des directions générales
- Objectifs sur le pourcentage de projets cotés 1 et/ou 2 à financer
- Stratégie de financement [bonus aux actions notées 1 et 2, enveloppe pour les projets cotés 2 ...]
- Intégration du critère égalité FH dans la commande publique sur le PRU [voir exemple HCE pp 8-15]
- Amélioration de la mixité professionnelle et de la mixité FH dans les équipes et le Comité de Pilotage

Mobiliser des partenaires et des habitant.es

- Réunir tous les porteurs pour expliquer de vive voix les attentes sur l'égalité FH
- Impliquer les associations locales pour qu'elles tiennent mieux compte de l'égalité FH
- Impliquer les femmes du quartier dans les actions, les décisions, la gouvernance locale
- Concertation sur l'égalité FH avec tous les partenaires

Outiller/faire monter en compétences

- Création d'une base de données BIE [voir levier 4]
- Formulation de lignes directrices opérationnelles pour les équipes et/ou les porteurs
- Diffusion et/ou développement d'outils d'analyse, d'études de cas, bonnes pratiques

Créer/modifier des procédures

- Identification d'une personne/équipe chargée du BIE
- Clarification des attentes sur l'égalité FH dans les appels à projet
- Suivi de l'application des "marqueurs" dans l'instruction et si possible l'évaluation des actions
- Participation équitable FH dans le processus budgétaire et la gouvernance des actions financées
- Favoriser les conventions pluriannuelles pour les structures portant des actions favorables à l'égalité FH

Communiquer et capitaliser

- Communication "grand public" sur l'importance de l'égalité FH et des BIE pour les quartiers [site internet, réseaux sociaux etc.]
- Pratique d'écriture et iconographie inclusives, sans stéréotype de sexe

Créer des données, évaluer

- Diagnostic initial des inégalités
- Introduction de la sexo-spécificité dans les études à venir [ex. enquête périodique sur le déplacement]
- Recueil et publication de données sexo-spécifiques existantes sur les quartiers
- Annonce des résultats dans le bilan annuel du contrat de ville pour préparer l'évaluation finale
- Valorisation du BIE dans le rapport annuel en matière d'égalité FH [collectivités + 20 000 habitant-es]



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

1

Financer des actions ou infrastructures “pour” les femmes/filles sans veiller à inclure transversalement leur participation dans les autres actions financées :

Si un city-stade est massivement occupé par des garçons/hommes, la solution n'est pas de créer un autre city-stade “pour les femmes/filles”. En revanche, le budget peut servir à deux choses : ajouter des équipements si l'existant ne convient pas parce qu'il a été conçu en pensant aux garçons/hommes uniquement, et/ou financer des actions portées par les équipes d'éducation et d'animation sportive, les parents, les filles et les garçons ... pour favoriser une utilisation mieux partagée.

2

Financer des actions “pour les femmes/filles” qui reproduisent les stéréotypes des rôles et des rapports femmes-hommes :

Ateliers couture, cuisine, beauté ... Si elles sont “occupationnelles” sans autre visée, leur financement est discutable. En revanche, si elles sont stratégiques pour mobiliser les femmes/filles, les amener vers “autre chose”, aborder des sujets liés à l'égalité, elles peuvent être financées (G1 ou G2, selon leur contenu).

3

Financer des actions qui répondent aux besoins des femmes sans questionner les rapports femmes-hommes :

Si on amplifie l'offre “petite enfance” que demandent surtout les femmes, mais qu'aucune action n'implique les pères dans une démarche de co-parentalité, les femmes trouveront une réponse à un besoin immédiat mais le partage de la parentalité, qui est une cause structurelle des inégalités, persistera. Le stéréotype du binôme “maman-enfant” sera renforcé. Il faudrait financer des actions qui visent les garçons/pères.

4

Financer des actions qui traitent les symptômes et pas les causes des inégalités FH :

Améliorer l'éclairage public pour sécuriser les déplacements des femmes est important, mais ça ne suffit pas. Il est essentiel de financer des actions de lutte contre le harcèlement de rue qui impliquent les femmes et les hommes [ensemble ou séparément, selon le contexte], les médiateur-trices de rue, la police, les commerçant-es etc...

**5**

Affecter des fonds 50 - 50 sans tenir compte des réalités du contexte :

Si un centre social organise des séjours à la mer et des cours de danse classique pour les “jeunes”, exiger que le public soit réparti 50-50 entre filles et garçons au sein de chaque activité peut être irréaliste. En revanche, des actions pour tendre vers la mixité dans chaque activité sont possibles. Surtout, on veillera aussi à ce que les budgets soient relativement équilibrés entre les activités dont bénéficient plus les un-es ou les autres. Pour redresser les inégalités, il est parfois justifié de dépenser plus pour les femmes/filles (et donc moins pour les hommes/garçons), ou l’inverse, selon le contexte et la nature des activités.

**6**

Réserver un pourcentage du budget pour travailler sur l'égalité ou les droits des femmes/filles :

C'est une solution qui peut s'envisager sur le court terme pour “booster” les actions de type G2. Cependant, sur le long-terme, cette option n'est pas satisfaisante si le quota budgétaire est fixé arbitrairement sans évaluation préalable des besoins et des inégalités.

**7**

Préparer un budget sans les avis et la participation active des femmes :

Les inégalités FH ne se régleront pas sans la participation des femmes dans le montage et la mise en oeuvre des actions qui les concernent. Il s'agit de travailler à la mixité dans les équipes professionnelles, dans les conseils citoyens et les groupes d'habitant-es qui s'impliquent. Cette mixité FH doit aussi tenir compte d'autres paramètres : l'âge, la classe sociale, l'origine, le handicap ... pour que celles et ceux qui s'impliquent ne soient pas “toujours les mêmes”. Dans certaines situations, il peut être nécessaire de commencer avec des publics non mixtes, au moins dans un premier temps. La non-mixité peut aussi se comprendre dans certaines associations, par exemple si elles travaillent avec des femmes victimes de violences sexuelles.

Inégalités femmes-hommes : quelques repères

Les chiffres publiés en France sur l'égalité femmes-hommes soulignent des inégalités dans la plupart des domaines de l'emploi, des sports, de la culture, de la place dans les espaces publics.... [Voir Chiffres clefs de l'égalité femmes-hommes.](#)

Peu de données concernant l'égalité femmes-hommes sont disponibles sur les quartiers politique de la ville. Pourtant, les inégalités y sont encore aggravées comme en témoigne l'étude menée par le COMPAS pour Villes au Carré en 2017 en région Centre-Val de Loire. [A retrouver ICI.](#)

Des signes marquants concernent l'ensemble des contrats de ville :

Les jeunes femmes sont en couple plus tôt que les hommes et ont une maternité plus précoce que les femmes hors quartiers ;

Les femmes connaissent un isolement significatif : familles monoparentales, femmes de plus de 50 ans ;

Les femmes ont un niveau de formation supérieur aux hommes, avec un moindre accès à l'enseignement supérieur comparé aux femmes hors quartier ;

Les femmes connaissent un faible taux d'emploi par rapport aux hommes, et il n'a pas progressé depuis 1999 contrairement aux femmes hors quartiers, signe d'un retrait des femmes du marché du travail dans ces territoires.

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les quartiers. Les statistiques montrent qu'elles ont des savoir-faire dans de nombreux domaines et qu'elles sont de plus en plus et mieux diplômées. Pour autant, leur potentiel est sous-utilisé et les difficultés qu'elles vivent sont plus fortes car cumulées (économiques et sociales).

Ce sont surtout les femmes (et souvent les filles) qui assurent les tâches domestiques et dispensent, sans rémunération, les activités de "soin" aux enfants, personnes âgées ou malades au sein des familles.

Les revenus et les emplois du temps, ceux des femmes en particulier, sont fortement impactés par l'articulation de la vie familiale/professionnelle. C'est d'autant plus vrai pour les femmes qui vivent seules avec leurs enfants. Les métiers sont aussi stéréotypés "masculins/féminins" et impactent les niveaux de revenus et les choix de carrière.

Si l'espace domestique est plutôt féminin, l'espace public est plutôt masculin. Les violences domestiques et le harcèlement sexuel et sexiste dans l'espace public et sur les lieux de travail rappellent régulièrement les femmes et les filles à cet "ordre établi".

Même si les femmes sont de plus en plus actives dans la vie économique, politique et associative, elles restent moins décisionnaires que les hommes face à "la chose publique".



[Lien vers infographie régionale](#)

[Lien vers synthèse régionale](#)

Annexes

Annexe 1 : Le cadre des politiques publiques



ODD : "Parvenir à l'égalité des sexes en autonomisant les femmes et les filles".

L'égalité entre les sexes est l'objectif 5 des 17 Objectifs de développement durable (ODD) adoptés en 2015 par l'Assemblée générale des Nations unies. L'ONU reconnaît que « l'égalité des sexes n'est pas seulement un droit fondamental de la personne, mais aussi un fondement nécessaire pour l'instauration d'un monde pacifique, prospère et durable. » Tous ces objectifs s'imposent à la France. En savoir plus : France Diplomatie : [Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles](#)



La loi de finances

Elle exige de comptabiliser les dépenses contribuant à l'égalité femmes-hommes dans les budgets ministériels. Chaque année, un Document de Politique Transversale (DPT 2020) sur l'égalité FH est annexé à la Loi de Finances, illustrant les efforts financiers fournis par le gouvernement pour faire progresser l'égalité FH dans tous les domaines. Le BIE est abordé page 204 du document 2020.

Annexe 2 : Autres publications et références

Webinaire

[Webinaire du CGET sur le budget intégrant l'égalité femmes-hommes CGET](#)

Guides

[Focus n°1 Egalité FH, comment la favoriser dans la politique de la ville ? Villes au Carré](#)

[Guide: prendre en compte l'égalité FH dans les études d'impact](#) Ministère des droits des femmes

[Guide pour planifier une politique locale d'égalité FH](#) Centre Hubertine Auclert

[Guide référentiel "genre et espace public"](#) Ville de Paris

[Pour une communication publique sans stéréotype de sexe](#) Haut Conseil à l'Egalité Femmes Hommes

[Bonnes pratiques pour éviter les stéréotypes dans la communication](#) Préfecture de région Normandie

[La budgétisation sensible au genre, guide pratique](#) Centre Hubertine Auclert

Rapports

[Rapport femmes et espaces publics](#) Centre Hubertine Auclert

[Évaluation économique des violences conjugales en France](#) Cairn

[Coût des inégalités professionnelles FH en relation avec leurs diplômes](#) Préfecture Hauts de France

Sitographie/vidéos

[La page du site de Villes au Carré sur Egalité FH](#)



ACTEURS RESSOURCES TERRITOIRES

Avec le soutien de



**AGENCE
NATIONALE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES**



PRÉFET DE LA RÉGION
CENTRE-VAL DE LOIRE



FOCUS #4 Janvier 2020

Directrice de publication : Cécile Dublanche
Rédaction : Cécile Dublanche et Claudy Vouhé
Graphisme : Agence Beyond - get-beyond.fr



**Villes
au Carré**
Centre - Val de Loire



Villes au Carré

4 allée du Plessis
02 47 61 11 85
contact@villesaucarre.org
www.villesaucarre.org