

# Guide pour la méthode 4R

Réaliser l'égalité des genres à travers  
les activités municipales quotidiennes







# SOMMAIRE

**Introduction**

**4**

**Qu'est-ce que "l'intégration de la perspective genre" ?**

**5**

**Comment utiliser la méthode 4R ?**

**6**

• R1 : Représentation.

**8**

• R2 : Ressources.

**10**

• R3 : Realia.

**12**

• R4 : Réalisation.

**15**

**Vous avez besoin d'inspiration ?**

**17**

# I. Introduction

**UN GUIDE QUI EXPLIQUE ÉTAPE PAR ÉTAPE COMMENT LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS DES CHANCES ENTRE LES SEXES**

## **Bienvenue dans la méthode 4R!**

La méthode 4R a été développée dans les années 90 par l'Association suédoise des autorités locales et a été appliquée avec succès dans plus de 20 pays. Le présent document est un guide expliquant, étape par étape, la manière d'utiliser la méthode 4R pour remédier aux inégalités entre les deux sexes au niveau local. Il contient des orientations et des conseils pratiques sur la manière d'intégrer la perspective genre et l'égalité hommes/femmes dans le travail municipal courant.



*Quand on parle de genre, on entend les hommes et les femmes, les filles et les garçons - pas seulement les femmes.*



## Qu'est-ce que "l'intégration de la perspective genre" et quel est son rapport avec la méthode 4R ?

Plutôt que de traiter la question de l'égalité entre les deux sexes de manière isolée et de ne l'aborder que dans le cadre de projets orientés spécifiquement aux femmes, l'intégration de la perspective genre permet d'améliorer l'égalité hommes/femmes à travers les activités courantes de la municipalité. L'intégration de la perspective genre concerne les activités municipales courantes, implique les décideurs municipaux et suit les processus ordinaires de prise de décision.

Transformer la politique en actions concrètes n'est pas toujours chose simple et chaque stratégie nécessite une méthode spécifique pour sa mise en œuvre. La méthode 4R est une méthode pour la mise en œuvre de l'intégration de la perspective genre. Elle fournit une approche concrète pour intégrer l'égalité hommes/femmes dans le travail municipal courant.



*L'égalité genre est atteinte lorsque les hommes et les femmes ont les mêmes opportunités, droits et responsabilités dans les différents aspects de la vie.*

### Pourquoi se focaliser sur les municipalités ?

Nous vivons notre quotidien dans le périmètre municipal qui constitue le niveau de gouvernance le plus proche de nous. La municipalité qui a les moyens et les capacités pour répondre aux besoins des habitants peut influencer fortement sur leurs conditions de vie. En se penchant, au niveau local, sur la question de l'égalité hommes/femmes, nous sommes en mesure d'obtenir des éclaircissements sur les conditions qui régissent la vie de tous les jours des hommes et des femmes. Agir à travers les municipalités permet d'obtenir beaucoup plus de résultats directs qu'en travaillant avec un quelconque autre niveau de gouvernance.



# Comment utiliser la méthode 4R

## LES 4R

La méthode 4R est une approche pratique en 4 étapes pour l'intégration de la perspective genre au niveau local. Il s'agit d'un moyen simple mais efficace pour traiter les inégalités entre les deux sexes et pour réaliser un vrai changement en matière de développement local. La méthode 4R est applicable directement à toute activité municipale et ne nécessite aucun financement ou appui externe. Elle est appliquée à une activité ou un problème défini, un seul aspect à la fois, étape par étape. Elle est censée être utilisée par les personnes habituellement impliquées dans les activités et la prise des décisions municipales.

Les deux premières étapes, R1 : Représentation et R2 : Ressources, sont strictement quantitatives. Les schémas sexo-spécifiques sont cartographiés et visualisés.

Ces résultats quantitatifs sont ensuite évalués et analysés dans le cadre de la troisième étape, R3 : Realia, qui est beaucoup plus qualitative. L'étape R3 décrit les différences au niveau des conditions pour les hommes et les femmes en se basant sur les données obtenues dans les étapes R1 et R2. Les résultats quantitatifs et qualitatifs contribuent ensemble aux changements directs et concrets qui devraient être mis en place pour améliorer l'égalité. Il s'agit là de la dernière étape de la méthode, R4 : Réalisation.



**R1: REPRESENTATION** - le nombre d'hommes et de femmes impliqués.

**R2 : RESSOURCES** - la distribution des fonds, du temps, de l'espace ou d'autres ressources.

**R3 : REALIA** - l'analyse des schémas sexo-spécifiques recueillis dans les étapes R1 et R2.

**R4 : REALISATION** - les changements structurels requis pour réaliser l'égalité hommes/femmes.



Pour dire les choses simplement, les trois premières étapes répondent à la question : **Qui obtient quoi et à quelles conditions ?** La dernière étape, quant à elle, définit **les changements structurels nécessaires pour réaliser l'égalité hommes / femmes**. La question globale à laquelle la méthode 4R essaie de répondre est : **Comment nous assurer que les ressources allouées par la municipalité soient disponibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes et utilisées de manière égale ?**

“

**Pour dire les choses simplement, les trois premières étapes répondent à la question :  
Qui obtient quoi et à quelles conditions ?**

”

**EXAMINONS MAINTENANT DE PLUS PRÈS LES DIFFÉRENTES ÉTAPES  
DE LA MÉTHODE 4R !**



# REPRÉSENTATION

# R1



**R1 : Représentation**

**Commençons à compter !**

La première étape, répond à la question : **combien de femmes et combien d'hommes ?**

### R1 : Représentation

La première étape de la méthode, R1, répond à la question : **combien de femmes et combien d'hommes ?** Pour avoir la réponse, il suffit de compter le nombre d'hommes et de femmes impliqués dans l'activité ou dans le problème sur lequel vous travaillez en tant qu'utilisateurs/bénéficiaires, agents ou décideurs. Il est important de compter **les hommes et les femmes**, sinon vous n'êtes pas en mesure de comparer et de relever une quelconque disparité.

Notez qu'il est utile d'examiner les utilisateurs et les décideurs impliqués dans une activité spécifique ou un problème donné. Par exemple, en examinant le nombre d'hommes et de femmes qui ont présenté des demandes et/ou bénéficient d'une subvention culturelle auprès de la municipalité, vous aurez probablement besoin de savoir le nombre d'hommes et de femmes qui gèrent les subventions et ceux qui prennent la décision finale pour l'octroi de ces subventions.

**Nous donnons ci-dessous des exemples de représentations à examiner dans le cadre de l'étape R1 :**

- Le nombre d'hommes et de femmes qui bénéficient de subventions ou de conseils auprès de la municipalité.
- Le nombre d'hommes et de femmes prenant part à une réunion, qui sont actifs au sein du conseil municipal ou impliqués dans un quelconque autre processus de prise de décision.
- Le nombre d'hommes et de femmes impliqués dans une activité municipale telle que le développement local ou la prestation d'aide sociale.
- Le nombre d'hommes et de femmes qui utilisent différentes parties de l'espace public ou des institutions municipales.



*Tout comme les femmes, les hommes peuvent parfois être défavorisé. C'est pourquoi il est important de compter à la fois les hommes et les femmes / les filles et les garçons. Ceci permet de révéler d'éventuelles inégalités pour les deux sexes. Cela vous aide également à fonder vos conclusions sur des faits et des chiffres plutôt que sur des hypothèses.*

### **Rappelez-vous :**

Avant de commencer à compter, vous devez définir l'activité, le sujet ou le problème spécifique que vous souhaitez explorer sans oublier d'identifier votre / vos groupe (s) cible (s).

# RESSOURCES

# R2



## R2 : Ressources

### Qui obtient quoi ?

L'étape R2 répond à la question : **Comment les ressources sont-elles réparties entre les hommes et les femmes ?**

### R2 : Ressources

Dans toutes les activités municipales, les ressources sont distribuées, d'une manière ou d'une autre. Ces ressources peuvent être sous forme de temps, d'espace, d'informations ou de ressources financières. L'étape R2 répond à la question : **Comment les ressources sont-elles réparties entre les hommes et les femmes ?** Vous devez prendre en considération le montant total des ressources affectées et la manière dont elles sont allouées respectivement aux hommes et aux femmes.

Le choix de la ressource à mesurer et à quantifier dans cette étape dépend de l'étape R1, i.e. le type de représentation que vous examinez.

Exemples de mesure de ressources dans l'étape R2 :

- Si votre R1 est le nombre d'hommes et de femmes qui assistent à une réunion, la ressource à mesurer serait la durée de prise de parole des hommes et des femmes respectivement.
- Si votre R1 est le nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié de subventions auprès de la municipalité, la ressource à mesurer serait le montant des subventions obtenues par les hommes et les femmes, respectivement.
- Si votre R1 est le nombre de garçons et de filles qui fréquentent la garderie municipale, la ressource pédagogique à mesurer serait le temps que l'éducateur passe respectivement avec les garçons et les filles.



# REALIA

# R3



## **R3: Realia**

### **Analyser vos données**

L'étape R3 répond à la question : Quelles sont les conditions pour les hommes et les femmes ?

### R3 : Realia

Après avoir terminé l'enquête quantitative de la représentation et des ressources dans les étapes R1 et R2, il est temps de passer à l'analyse des résultats dans l'étape R3. A ce niveau, vous passez du quantitatif au qualitatif pour obtenir les explications éventuelles à partir des données collectées. L'étape R3 répond à la question : **Quelles sont les conditions pour les hommes et les femmes ?**

Les données recueillies lors des étapes R1 et R2 fournissent une assise quantitative pour un débat concret sur les inégalités hommes/femmes qui existent dans le contexte que vous êtes en train d'examiner. Des fois, ces conditions sont considérées comme "évidentes" ou "naturelles" (par exemple, que les hommes prennent la parole plus que les femmes pendant les réunions, ou que les mères passent plus de temps à prendre soins des enfants plus que les pères). Ces conditions devraient, néanmoins, être définies et décrites dans cette étape R3.

***Après avoir défini les disparités genre, il faut débattre des raisons de ces disparités ainsi que de leurs conséquences.***

**Nous donnons, ci-dessous, des exemples de questions à poser lors de l'étape R3 :**

- Existe-il des disparités entre les hommes et les femmes ? Si oui, quelles sont-elles ?
- Les résultats obtenus favorisent-ils la mise en place de conditions égales pour les hommes et les femmes, ou ne le sont-ils pas ?
- Quels sont les arguments qui sont les plus communément utilisés pour expliquer les disparités hommes/femmes ?
- En ce qui concerne la municipalité dans sa responsabilité à fournir des services aux citoyens, ces arguments sont-ils valables ?
- Quelles pourraient être les conséquences de ces disparités hommes/femmes ?

Ce que vous obtenez à travers l'analyse R3 est tributaire des données collectées et des questions formulées dans les étapes R1 et R2.

Si, par exemple, vous trouvez que les hommes et les femmes assistent aux réunions mais que les hommes sont ceux qui essentiellement parlent et qui prennent les décisions, vous avez besoin d'analyser ces données. Comment interpréter cette situation ? Est-ce que c'est le type de réunions que la municipalité désire tenir ?

Si vous trouvez que la majorité des subventions municipales profitent aux activités visant les femmes, vous devez analyser cette donnée. Comment interpréter cette différence ? est-elle en cohérence avec la politique municipale qui s'engage à offrir des services équitables ?

**“ Si à la garderie municipale, on accorde plus de temps aux filles qu'aux garçons, il faut analyser cette donnée ”**

Si à la garderie municipale, on accorde plus de temps aux filles qu'aux garçons, il faut analyser cette donnée. Quel type d'attention est accordé, respectivement, aux filles et aux garçons ? Les éducateurs accordent-ils davantage d'attention positive aux filles alors que les garçons sont réprimandés plus souvent ?

Comment les données se présentent-elles par rapport à la mission de la garderie municipale ?





# RÉALISATION

# R4



## **R4: Réalisation**

### **Induire les changements**

**La quatrième étape R4, répond à la question : quels sont les changements structurels qui devraient avoir lieu pour atteindre un degré plus élevé d'égalité hommes/femmes ?**

## R4: Réalisation

Félicitations, vous êtes déjà à la dernière étape ! Cela signifie que vous avez déjà suivi les trois premières étapes de la méthode 4R, ce qui constitue une approche systématique pour répondre à la question suivante : **Qui obtient quoi et à quelles conditions ?** La dernière étape R4, répond à la question suivante : **quels sont les changements structurels qui devraient avoir lieu pour atteindre un degré plus élevé d'égalité hommes/femmes ?**

Les changements que vous suggérez et mettez en œuvre dans cette partie doivent être concrets et spécifiques. Ils devraient porter sur la réaffectation des subventions, la modification des processus de prise de décisions ou de participation aux réunions, ou l'appui au personnel des garderies pour développer leurs capacités et leur fournir des directives pédagogiques. Vous pouvez suggérer de réorganiser toute une activité ou soutenir les personnes impliquées dans certaines parties du processus (en tant que décideurs ou bénéficiaires) à travers la vulgarisation et l'information.

**“ Les changements que vous suggérez et mettez en œuvre dans cette partie doivent être concrets et spécifiques ”**

Disons, par exemple, que vous avez trouvé que les hommes, plus que les femmes, ont obtenu des permis pour exploiter des espaces municipaux, et qu'une explication possible à une telle disparité est le fait que les personnes qui accordent les permis pensent, à tort, que les hommes sont les principaux soutiens de leurs familles. Un changement structurel éventuel pourrait être de sensibiliser le personnel aux disparités hommes/femmes et de leur fournir des informations actualisées sur les finances des ménages dans l'espace municipal. D'autres changements possibles seraient d'ajouter différents critères au processus décisionnel ou d'adopter une politique qui spécifie que les subventions doivent être réparties de manière égale entre les hommes et les femmes.

## Comment mettre en application l'étape R4

- Etablir une vision et définir un objectif général en rapport avec l'intégration de la perspective genre au niveau municipal.
- Choisir un ou deux objectifs spécifiques en rapport avec les résultats des étapes R1 –R3.
- Etablir la liste des activités possibles et les classer par ordre de priorité tout en s'assurant qu'elles entrent toutes dans votre sphère d'influence.
- Cette étape est cruciale car elle reflète la volonté des décideurs et contribue à ancrer le changement dans la municipalité et assure sa pérennité.



	Femmes / Filles	Hommes / Garçons	Différences
<b>R1 : Représentation</b>	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Différence de nombre entre les hommes et les femmes
<b>R2 : Ressources</b>	Ressources allouées aux femmes	Ressources allouées aux hommes	Différences entre les ressources allouées aux hommes et aux femmes
<b>R3 : Realia</b>	Description / Analyse des conditions des hommes et des femmes		
<b>R4 : Réalisation</b>	Changements et mesures concrètes pour améliorer l'égalité hommes / femmes		

La question globale à laquelle la méthode 4R essaie de répondre est :

**Comment nous assurer que les ressources allouées par la municipalité soient disponibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes et utilisées de manière égale par les deux sexes ?**

## Vous avez besoin d'inspiration ?

**Nous donnons ci-dessous des exemples d'activités et de questions que vous pouvez examiner et améliorer en utilisant la méthode 4R :**

- L'utilisation des routes et des moyens de transport.
- Les conditions sur le marché local du travail.
- L'accès et l'utilisation des espaces publics, des parcs et des installations.
- La représentation dans les supports de communication utilisés par la municipalité.
- La maintenance des installations municipales (quelles sont les installations prioritaires, et pourquoi ?).
- Les bénéficiaires de l'appui financier pour les personnes âgées ou les personnes handicapées.
- Les processus de prise de décision au niveau local.
- Le financement des activités sportives.
- Le financement des initiatives et activités culturelles.
- La représentation officielle de la municipalité.
- L'accès à l'eau salubre et à l'assainissement.
- La protection contre la violence et le harcèlement.
- La couverture fiscale et la collecte des taxes.
- La conception et élaboration des programmes locaux d'emploi.



## Bonne pratiques : Exemples illustrant la mise en pratique de la méthode 4R

### Parking égalitaire

Un parking à étages situé au nord de la Suède a commencé à avoir des problèmes financiers à cause du nombre limité de ses usagers. La municipalité a décidé de se pencher sur ce problème en utilisant la méthode 4R. Elle a commencé par conduire une enquête quantitative (R1 : Représentation et R2 : Ressources) qui a révélé que les femmes avaient beaucoup moins recours au parking que les hommes. La municipalité a ensuite procédé à une analyse qualitative (R3 : Realia) par le biais d'un questionnaire adressé aux usagers du parking et à des personnes qui ont choisi de ne pas y stationner leurs voitures. Le questionnaire a montré que les hommes se sentent, généralement, en sécurité dans le parking, alors que les femmes s'y sentent moins, notamment les recoins sombres, sa mauvaise signalisation et ses portes verrouillées. L'étape suivante (R4 : Réalisation) a consisté à embellir le parking avec une meilleure signalisation, des travaux de peinture et un meilleur éclairage. L'investissement a porté ses fruits en un temps très court puisque aussi bien les femmes que les hommes ont commencé à utiliser le parking sur des durées beaucoup plus longues.

	Femmes / Filles	Hommes / Garçons	Différences
<b>R1 : Représentation</b>	5	24	Il y a presque cinq fois plus d'hommes que de femmes qui utilisent le parking.
<b>R2 : Ressources</b>	Restent garés en moyenne 51 minutes	Restent garés en moyenne 107 minutes	En moyenne, les hommes restent garés 16 minutes plus que les femmes.
<b>R3 : Realia</b>	Les hommes se sentaient en sécurité à l'intérieur, mais la plupart des femmes ne l'étaient pas. Les femmes se sentaient moins sécurisées à cause des coins sombres, du mauvais éclairage et des portes à barreaux.		
<b>R4 : Réalisation</b>	Un petit investissement a été fait pour améliorer la signalisation, l'éclairage et la peinture à l'intérieur de l'établissement.		

## Résultat :

L'investissement a rapidement porté ses fruits grâce à une utilisation accrue de l'installation. Les femmes ont surtout commencé à se garer pendant de plus longues périodes.

## Représentation médiatique égale

Une organisation nationale des municipalités en Albanie a passé en revue les supports d'information utilisés par les municipalités en comptant le nombre de femmes et le nombre d'hommes dans les photos (R1) ainsi que la taille des photos (R2). Une analyse plus qualitative (R3) a montré que les hommes en costume constituaient la grande majorité des personnes qui représentent les municipalités dans les photos. L'organisation a jugé que les municipalités gagneraient à adopter une illustration plus moderne et plus diversifiée en changeant aussi bien la forme que le contenu de leurs supports d'information (R4).

## Centre sportif égalitaire

Un centre sportif en Norvège a examiné la structure genre de ses dirigeants, son personnel et ses visiteurs/usagers, y compris les associations et les équipes sportives actives au sein du centre (R1). Il a découvert que même si une grande partie de son personnel est féminine, tous les responsables qui prennent les décisions sont des hommes (R2). Les usagers se composent d'hommes à hauteur de 75% et de femmes à hauteur de 25%. Dans l'analyse de l'enquête (R3), le groupe de travail a comparé l'agenda des activités du centre à une enquête locale qui a porté sur l'intérêt porté par les hommes et les femmes à différentes activités sportives. Le groupe de travail a trouvé que la plupart des activités programmées par le centre étaient populaires parmi les hommes jeunes et que les activités appréciées par les femmes ne sont programmées que rarement dans le centre. La direction du centre sportif a donc décidé d'allouer plus de temps aux activités populaires parmi les femmes (R4).

## Centre sportif égalitaire

La municipalité de Djerba Midoun a étudié la participation des hommes et des femmes dans les différentes activités et festivités culturelles qu'organise la municipalité (R1). Les responsables ont constaté que lors de ses événements, les hommes représentaient la majorité des participants (R2). Lors de l'analyse de la situation (R3), les responsables ont trouvé que les horaires des événements culturels et des festivités étaient plutôt tardifs ou bien durant les weekends en milieu de la journée, ce qui ne favorisait pas la participation des femmes, vu leurs non-disponibilités et leurs engagement familiaux durant ces horaires. Les responsables de l'activité ont donc décidé d'adapter les horaires d'organisation des événements culturels et de ce fait mieux assurer la participation des femmes dans ces événements (R4).

### Appui municipal équitable aux organisations de la société civile

Dans le cadre de l'application de la méthode 4R dans les activités de la municipalité, la commune de Djerba Midoun a étudié en 2017 l'appui direct et indirect qu'elle est en train d'apporter aux organisations de la société civile locale et aux bénéficiaires des activités faites par ces organisations. Lors de l'étude quantitative (R1 et R2), les responsables de l'activité ont calculé le nombre d'hommes et de femmes impliqués dans les associations locales ainsi que le budget alloué par la commune à ces différentes associations et le nombre d'hommes et de femmes bénéficiaires de leurs activités. Cette étape a révélé que la majorité des subventions de la commune était destinée aux associations qui bénéficient plus aux hommes que les femmes.

L'analyse de la situation (R3) a révélé que la faible implication des femmes dans les différentes associations est due au fait qu'elle ne se voient pas utiles et actives vu le contexte local qui est assez conservateur et vu que la majorité des activités offertes par ces associations étaient destinés aux hommes.

Pour pallier à cette situation, les responsables de la commune ont œuvré à motiver d'avantage (à travers des appuis directs et indirects) les associations qui font l'effort d'intégrer l'aspect genre dans leurs activités. Ceci a permis la création de nouvelles activités destinées aux femmes et aux filles dans des associations qui étaient autrefois exclusivement destinées aux hommes et aux garçons.



Pour vous aider utilisez le tableau suivant

Etapes	Personnes	Hommes & Garçons	Femmes & Filles	Différences
<b>R1 :</b> <b>Enquêter sur la représentation des deux sexes</b> <b>Qui prend les décisions, qui les met en application et qui en bénéficie ?</b>	• Décideurs			
	• Responsables			
	• Agents			
	• Utilisateurs/clients/participants			
	• Bénéficiaires (individus et organisations)			
<b>R2 :</b> <b>Examiner l'allocation des ressources</b> <b>Qui obtient quoi ?</b>	• Argent /subventions			
	• Temps			
	• Permis			
	• Espace (parcs, salles de sport etc)			
	• Frais payés/taxes			
<b>R3 :</b> <b>Analyser les conditions</b>	Qui voit ses besoins satisfaits ? Les besoins des hommes et des femmes sont-ils satisfaits de manière égale ? Pourquoi cela se présente-il de cette manière ? Quelles sont les normes et les valeurs pour les femmes vs. les hommes? Quelles sont les conditions générales pour les femmes vs. les hommes? (Vous pouvez trouver d'autres exemples dans le guide relatif à l'étape R3.)			
<b>R4 :</b> <b>Procéder au changement !</b> <b>Quels sont les changements dont nous avons besoin pour permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier de manière égale ?</b>	Que peut faire la municipalité/l'équipe de travail / les responsables/ les politiciens/les résidents pour faire changer les choses ?			
	Quelles sont les mesures spécifiques qu'il faudrait prendre ? Comment est-il possible d'assurer le suivi du changement et des résultats ? comment savoir que les objectifs sont atteints ? Quant faut-il mettre en œuvre, évaluer et faire le suivi ?			



### **C'est la fin du guide et vous pouvez commencer !**

Maintenant vous savez tout sur la méthode 4R. Voici quelques éléments à garder à l'esprit quand vous entamez votre premier projet :

- Appliquez la méthode 4R dans un domaine ou pour un problème qui suscite votre intérêt. Cherchez de l'inspiration dans votre travail !
- Les idées les plus simples sont souvent les meilleures.
- Commencez par un petit problème clairement défini.
- N'oubliez pas de compter aussi bien les hommes que les femmes, pas uniquement les uns ou les autres.
- Avancez étape par étape, de R1 à R4.
- Ne sautez pas aux conclusions, faites preuve de curiosité envers les résultats que vous obtenez.
- Faites participer vos collègues. Travaillez ensemble !
- Préservez l'engagement institutionnel en tenant les responsables et les décideurs informés et en vous assurant de leur appui.
- Focalisez-vous, si possible, sur les activités ou les problèmes pour lesquels vous avez la latitude d'opérer des changements.
- Procéder à la documentation de votre travail pour pouvoir faire des suivis réguliers.

Bonne chance!

Fédération Nationale des Communes Tunisiennes

76, rue de Syrie - 1002 Lafayette, Tunis

Tél : 71 841 393 - Fax : 71 844 847



[www.fnct.tn](http://www.fnct.tn)





Il s'agit d'un guide qui explique, étape par étape, la manière d'utiliser la méthode 4R pour remédier aux inégalités entre les deux sexes au niveau local. Il a été élaboré à la demande du groupe de travail « Genre » de la Fédération Nationale des Communes Tunisiennes (FNCT) et en se basant sur son expérience dans le cadre de laquelle 6 municipalités ont appliqué la méthode 4R pour améliorer le travail municipal dans différents secteurs.

Il contient des orientations et des conseils pratiques sur comment intégrer l'égalité hommes/femmes dans le travail municipal quotidien. Le guide s'adresse à toute personne impliquée dans les activités municipales et dans le processus de prise de décision au niveau des municipalités.

N'hésitez pas à utiliser ce livret pour obtenir des orientations et des conseils pratiques.

Nous adressons nos remerciements aux membres du groupe de travail « Genre » de la Fédération Nationale des Communes Tunisiennes Mme Safa Skandrani, Mme Sonia Ben Henia, Mme Badiia Hannachi et Mme Farah Mizouni qui ont représenté respectivement les municipalités de Djerba Midnoun, Beni Khiair, Sidi Bousaid et La Marsa ainsi que Mr Salah Alaimi de la Fédération Nationale des Communes Tunisiennes.

La Fédération Nationale des Communes Tunisiennes promeut l'égalité des chances entre les sexes au niveau local.