

FICHE PRATIQUE N°1/3

CRÉER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN ENTREPRISE FACE AU SEXISME ORDINAIRE

Fiche 1 : Créer une culture de l'égalité en entreprise

Fiche 2 : Les ressources humaines

Fiche 3 : Promouvoir l'égalité des genres dans la programmation artistique

episcène

ACTIVATEUR D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
DANS LES INDUSTRIES CRÉATIVES ET
CULTURELLES

egalite@ma-sphere.eu | 06 60 15 85 78 | www.ma-sphere.eu

POURQUOI AGIR ?

Au cours des dernières années, le secteur culturel professionnel a très peu évolué en matière d'égalité des genres. Pourtant le contexte général le pousse à s'interroger : l'égalité entre les femmes et les hommes est déclarée « grande cause nationale », le mouvement #MeeToo a révélé l'ampleur des violences sexistes et les données statistiques révèlent la persistance des inégalités et des oppressions.

Les femmes représentent ainsi :

- 60% des étudiant·es des filières culturelles
- 40% des artistes effectivement actif·ves
- 20% des artistes aidé·es par les fonds publics
- 20% des artistes programmé·es
- 20% des dirigeant·es de structures culturelles
- 10% des artistes récompensé·es

Haut Conseil à l'égalité – « Égalité dans la culture : le temps de l'action », 2018

Ce secteur, qui se veut porteur de valeurs progressistes, doit s'engager dans une politique volontariste de suppression des inégalités des genres. Actrices à part entière de l'économie, fortement ancrées dans leurs territoires dont elles renforcent l'attractivité, les entreprises culturelles doivent exercer pleinement leur responsabilité sociale.

Des outils, des expériences et des réseaux permettent de se mettre en mouvement et d'agir concrètement.

Il y a discrimination lorsque l'employeur traite différemment ses salarié·es en fonction de l'âge, du sexe, de l'origine, de l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de la grossesse, de l'état de santé, d'un handicap, de caractéristiques génétiques, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, d'opinions politiques, d'activités syndicales, d'opinions philosophiques, de croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, de la situation de famille, l'apparence physique, du nom, des mœurs, du lieu de résidence, de la perte d'autonomie, d'une particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, d'une capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, d'une domiciliation bancaire.

Source: défenseur des droits

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>

COMMENT AGIR ?

Pour commencer, il convient de créer un climat de confiance favorable aux échanges au sein des équipes. Les questions d'égalité concernent tous les temps de vie de l'organisation.

Quelques pistes pour agir :

- Créer une dynamique de groupe, indispensable pour intégrer l'égalité professionnelle dans le collectif
- Effectuer un autodiagnostic : réaliser une évaluation collective au regard des critères liés à l'égalité professionnelle, en s'adaptant aux particularités de la structure
- Partir d'une situation, d'un projet, d'un événement... pour y intégrer des axes liés à l'égalité professionnelle
- Apprendre à identifier les comportements sexistes et les stéréotypes de genre pour s'y attaquer en interrogeant les usager-es de l'organisation (salarié-es, bénévoles, bénéficiaires)
- Créer des espaces d'échanges et de débat
- Informer les salarié-es de leurs droits
- S'appuyer sur les moteurs du changement : une situation, une personne référente, l'envie commune d'évoluer
- Agir sur le projet global : inscrire l'égalité des genres à l'agenda transversal de l'organisation
- Désigner au moins une personne référente de ces questions

« Témoignage

*Nonsequam, conetur? Denit fugiaerum lignimo totates
repernatetus eum eiciis eos quam facculp archillabor aut
resequatias susam animoluptio. Itat.*

*Nimolor assit laut as ea nonseque earias sum, ut eos
nonsent aut vel eat asint et »*

Olivia Serre, directrice du GE OPEP

VERS QUI SE TOURNER ?

Des organisations professionnelles & têtes de réseaux s'emparent activement de ces enjeux et peuvent accompagner votre mise en mouvement.

- MA Sphère : Le cluster culturel toulousain propose à l'ensemble du secteur culturel des dispositifs de sensibilisation, des outils opérationnels et une cellule d'appui-conseil qui permet aux structures de s'engager dans le changement.

www.ma-sphere.eu

- Octopus : La fédération des musiques actuelles en Occitanie organise des événements professionnels de sensibilisation.

www.federation-octopus.org

- Occitanie En Scène : L'agence régionale de développement du spectacle vivant en Occitanie agit pour la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur du spectacle vivant par l'accompagnement de structures et la diffusion d'outils.

www.reseauenscene.fr

Depuis 2015, MA Sphère s'engage en faveur de l'égalité des genres à travers son programme Episcène de sensibilisation et d'accompagnement des organisations culturelles. Il s'agit de mobiliser les professionnel-le-s autour de cet enjeu de société et de favoriser le changement.

Le programme Episcène est cofinancé par le Fonds Social Européen, la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité Occitanie et la Région Occitanie.



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014-2020