

FICHE PRA TIQUE



ORGANISATION INTERNE : RESSOURCES HUMAINES, GOUVERNANCE



SENSIBILISER SES COLLABORATEUR·TRICE·S

Il s'agit de donner accès aux informations et éléments de réflexions sur la question de l'égalité femmes hommes aux différents membres de votre structure (gouvernance, équipes, bénévoles...), en mettant à leur disposition des ressources et en les formant.

» ACTIONS SUGGÉRÉES

- * diffuser le glossaire et donner accès à la boîte à outils
- * engager une veille sur les informations relatives à l'égalité femmes hommes à partir des sites utiles (Coreps, Paye ta culture...) et les diffuser régulièrement à l'équipe
- * faire participer son équipe et ses bénévoles aux différentes rencontres professionnelles
- * faire intervenir une ou des personne(s) relais en réunion auprès de vos équipes (salarié·e·s, bénévoles) pour échanger sur l'égalité professionnelle
- * proposer un temps de travail et de réflexion avec l'équipe autour de l'auto-diagnostic
- * organiser des modules de formations à destination de vos équipes
- * organiser plusieurs séminaires sur l'égalité professionnelle auprès des collaborateur·trice·s

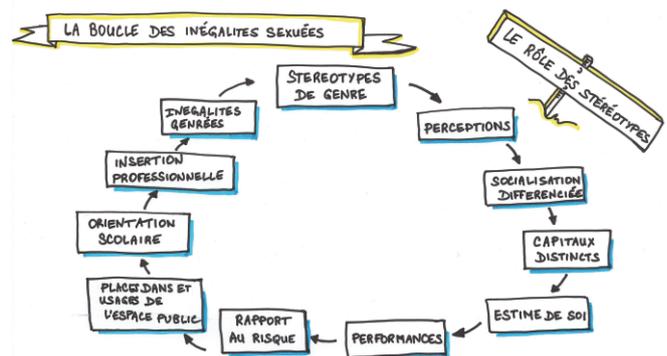


» ZOOM SUR

La boucle des inégalités sexuées, le rôle des stéréotypes *

* Mission culture de l'égalité, bilan de l'expérimentation réalisée par Claire Morandeu du cabinet SOLEDEV et Élise Vinet, 2014

"Les **stéréotypes** consistent en des croyances socialement partagées par certains groupes sociaux, concernant les caractéristiques d'autres groupes sociaux. Le **genre** renvoie à l'ensemble des attitudes, comportements, rôles sociaux, etc., attendus des individu·e·s sur la base du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Ainsi, on attendra culturellement des filles qu'elles soient douces ou encore empathiques là où il sera plus attendu des garçons qu'ils soient compétitifs ou encore dominants. Ces attentes conditionnent les perceptions de la société vis-à-vis des filles et des garçons, des femmes et des hommes, et constituent de véritables croyances quant aux différences entre les sexes, que l'on peut appeler les stéréotypes de genre".



» DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

Personnes relais, structures et dispositifs d'information et d'accompagnement <http://reslr.fr/relais>

Formations <http://reslr.fr/formations>

Le projet Madeleine H/F est cofinancé par l'Union européenne (FSE), dans le cadre du programme opérationnel national Emploi et inclusion en Métropole 2014-2020 et par le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.





COLLECTER ET ANALYSER LES DONNÉES DANS SA STRUCTURE

En récoltant des données tangibles nécessaires à l'analyse de votre situation, vous pourrez davantage vous connaître et mieux communiquer avec vos équipes, vos collaborateur-trice-s, vos partenaires, publics.

Grâce à la collecte, vous mesurerez et identifierez des axes de progrès spécifiques à votre établissement, au gré de vos priorités.

Vous alimenterez les données régionales et inscrirez votre projet dans une démarche partagée.

» ENGAGEMENT DES SIGNATAIRES

- * renseigner l'auto-diagnostic en quelques minutes et repérer rapidement les axes à améliorer

» ACTIONS SUGGÉRÉES

- * étudier les temps et prises de parole par genre lors des réunions
- * réaliser une analyse plus poussée grâce l'auto-diagnostic de l'Aract (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) qui propose d'examiner plus précisément votre situation notamment à partir de données chiffrées
- * mettre en place des indicateurs genrés dans le bilan annuel
- * renseigner annuellement des statistiques pour nourrir les données régionales



» ZOOM SUR

Qu'est-ce qu'un « agissement sexiste » ? *

* Kit pour agir contre le sexisme, 3 outils pour le monde du travail / Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour qu'un agissement soit défini comme sexiste, il doit réunir les trois éléments suivants :

- * L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s).
- * L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié-e ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant.
- * L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un-e salarié-e subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme.



» DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

L'auto-diagnostic <http://reslr.fr/autodiag>

Auto-diagnostic de l'Aract <http://reslr.fr/autodiagaract>

Plusieurs études sur l'égalité femmes hommes dans le secteur culturel <http://reslr.fr/etudeshf>

Le projet Madeleine H/F est cofinancé par l'Union européenne (FSE), dans le cadre du programme opérationnel national Emploi et inclusion en Métropole 2014-2020 et par le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.



ŒUVRER POUR UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ EN INTERNE

Une fois la situation clairement posée et comprise, reste à déterminer quels sont les axes à travailler pour améliorer le fonctionnement de votre équipe.

Il est temps de dégager des problématiques, des objectifs, conduire des actions, déterminer des indicateurs d'évaluation pour mener à bien le changement dans votre établissement en fonction de votre situation, de vos contraintes et du contexte dans lequel vous évoluez.

» ACTIONS SUGGÉRÉES

- * mettre en place un groupe de travail "égalité professionnelle" avec la direction, les instances représentatives du personnel et les salarié-e-s
- * veiller à une bonne répartition des temps et des prises de paroles en réunion
- * instaurer une planification des horaires, réunions, déplacements, formations
- * mettre en place des services de proximité : conciergeries d'entreprise ou interentreprises, développement d'un réseau pour la garde partagée d'enfants
- * favoriser la mixité des équipes dans le recrutement et la constitution des équipes et des services



» ZOOM SUR

L'amplification*

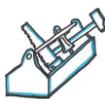
* www.francetvinfo.fr

"Les conseillères de Barack Obama ont remarqué que leurs collègues masculins les interrompaient tout le temps. Et surtout, ils en profitaient au passage pour reprendre leurs idées. Du coup, elles ont inventé une stratégie qu'elles ont appelée "l'amplification" : dès qu'une femme propose une idée, une autre femme répète la même idée quelques minutes plus tard... Et, à chaque fois, elle rappelle le nom de sa collègue qui l'a proposée en premier. D'après les conseillères d'Obama, la technique fonctionne.

On appelle "Maninterrupting", une contraction des mots *man* et *interrupting*, la tendance qu'auraient plusieurs hommes à couper systématiquement la parole aux femmes lors de réunions publiques ou débats.

De la même manière, on nomme, "Mansplaining", le fait que parfois, certains hommes vont jusqu'à se réapproprier les propos de leur interlocutrice, ou essayer de leur expliquer ce qu'elle pense".

► <http://reslr.fr/videohf>



» DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

Des exemples de bonnes pratiques en ressources humaines <http://reslr.fr/rh>

Kit pour agir contre le sexisme, 3 outils pour le monde du travail <http://reslr.fr/sexisme>

FICHE PRA TIQUE



LES ACTIVITÉS



SENSIBILISER PARTENAIRES ET PUBLICS

Informar, attirer l'attention sur la question de l'égalité femmes hommes auprès des artistes, des organes de décision, organismes de financements et des publics.

Apporter des éléments de réflexion pour une compréhension commune des enjeux et du chemin à parcourir.

Alerter les différentes parties prenantes sur l'importance de la question de la diversité (en terme de richesse pour l'entreprise, de pluralité artistique, de travail en direction des publics...).

» ACTIONS SUGGÉRÉES

- * communiquer sur la démarche égalitaire en promouvant les données genrées de la structure
- * diffuser des vidéos de sensibilisation en ouverture d'un événement
- * intégrer la question de l'égalité aux rencontres professionnelles que l'on organise
- * organiser des débats (mixtes et non mixtes) avec publics et artistes sur des thèmes liés à l'égalité, les stéréotypes de genre...
- * mettre en place une communication interne et externe en usant autant du féminin et du masculin



» ZOOM SUR

Favoriser l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes des secteurs du théâtre, de la musique, de la danse, du cinéma et de la télévision *

* Manuel de bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes liés au genre et promouvoir l'égalité des chances dans les secteurs du cinéma, de la télévision et du théâtre en Europe, FIA, 2010

"En se basant sur l'expérience suédoise, plusieurs organisations professionnelles norvégiennes ont lancé, en 2008 et 2009, un programme de leadership pour les femmes en Norvège, en vue d'augmenter la proportion de femmes dans les fonctions dirigeantes. Intitulé *Art Women*, ce programme de formation a couvert les secteurs du théâtre, de la musique, de la danse, du cinéma et de la télévision (...). Il visait à donner aux participantes des compétences et de l'assurance dans leur propre rôle de leadership et à leur transmettre le courage et le désir de mener les institutions culturelles sur de nouvelles voies. Un autre but explicite était que le groupe de participantes développe des réseaux professionnels et sociaux".

► <http://reslr.fr/mbpeurope>



» DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

Personnes relais, structures et dispositifs d'information et d'accompagnement <http://reslr.fr/relais>

Un guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe <http://reslr.fr/com1>

Manuel d'écriture inclusive <http://reslr.fr/com2>

Femme, j'écris ton nom..., guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions <http://reslr.fr/comf>

L'égalité s'écrit <http://reslr.fr/com4>

Liens utiles <http://reslr.fr/liens>

Le projet Madeleine H/F est cofinancé par l'Union européenne (FSE), dans le cadre du programme opérationnel national Emploi et inclusion en Métropole 2014-2020 et par le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.



FICHE PRA TIQUE



LES ACTIVITÉS



COLLECTER ET ANALYSER LES DONNÉES DANS SA STRUCTURE

En récoltant des données tangibles nécessaires à l'analyse de votre situation, vous pourrez davantage vous connaître et mieux communiquer avec vos équipes, vos collaborateur-trice-s, vos partenaires, publics.

Grâce à la collecte, vous mesurerez et identifierez des axes de progrès spécifiques à votre l'établissement, au gré de vos priorités.

Vous alimenterez les données régionales et inscrirez votre projet dans le paysage régional.

» ENGAGEMENT DES SIGNATAIRES

- * renseigner l'auto-diagnostic en quelques minutes et repérer rapidement les axes à améliorer

» ACTIONS SUGGÉRÉES

- * réaliser une analyse plus poussée grâce à l'auto-diagnostic de l'Aract (Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail) qui propose d'examiner plus précisément votre situation notamment à partir de données chiffrées
- * mesurer ses activités au regard de l'égalité (nombre d'oeuvres portées par des hommes ou par des femmes, distribution...)
- * mettre en place des indicateurs genrés dans le bilan d'activités annuel (nombre d'œuvres portées par des hommes ou par des femmes, composition des équipes artistiques et techniques...)
- * renseigner annuellement des statistiques pour nourrir les données régionales



» ZOOM SUR

Les femmes dans la programmation des principaux lieux de spectacle vivant en Languedoc-Roussillon en 2014/2015 *

* Spectacle vivant et audiovisuel : état des lieux de l'égalité hommes/femmes dans le secteur culturel dans la région Languedoc-Roussillon, Aurélien Djakouane

24 % de femmes

76 % d'hommes

33 % de femmes

METTEUSES EN SCÈNE

22 % de femmes

AUTRICES

38 % de femmes

CHORÉGRAPHERS

17 % de femmes

DIRECTRICES MUSICALES

20 % de femmes

MUSICIENNES PRINCIPALES



» DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

L'auto-diagnostic <http://reslr.fr/autodiag>

Auto-diagnostic de l'Aract <http://reslr.fr/autodiagaract>

Plusieurs études sur l'égalité femmes hommes dans le secteur culturel <http://reslr.fr/etudeshf>

Le projet Madeleine H/F est cofinancé par l'Union européenne (FSE), dans le cadre du programme opérationnel national Emploi et inclusion en Métropole 2014-2020 et par le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.



FICHE PRA TIQUE

LES ACTIVITÉS



ŒUVRER POUR UNE PLUS GRANDE ÉGALITÉ DANS LA CRÉATION ARTISTIQUE

Une fois le diagnostic posé, il est temps de passer à l'action et d'intégrer de manière concrète la question de l'égalité dans ses activités.

Pour cela, l'idée est de faire évoluer les mentalités et les pratiques par des changements simples et faciles à mettre en œuvre.

» ACTIONS SUGGÉRÉES

- * proposer des modes de gardes d'enfants pour les équipes accueillies
- * proposer des modes de garde d'enfants pour les spectateur-trice-s et/ou les professionnel-le-s lors des spectacles, événements organisés
- * veiller à la parité des jurys, comités d'expert-e-s
- * diversifier ses sources et identifier des artistes, techniciennes, directrices... auxquelles la structure pourra faire appel dans ses activités
- * favoriser les auditions et les CV "à l'aveugle" ou anonymes
- * intégrer la question du genre des porteur-se-s de projet dans les critères de sélection des œuvres artistiques
- * tenter d'atteindre un seuil minimum de 33 % de l'un ou l'autre sexe ("seuil de mixité") *
- * veiller à un accès égal aux moyens de création et de production pour toutes les équipes artistiques qu'elles soient portées par des femmes ou des hommes
- * veiller à ne pas renforcer les assignations sexuées dans les textes que l'on produit, édite, commande... et/ou dans l'attribution des rôles
- * dans les actions de médiation, faire attention aux prises de parole et aux répartitions des rôles et des fonctions entre femmes et hommes dans les groupes mixtes

* Le ratio de 33 % a un double mérite : il est réaliste puisqu'il semble correspondre au vivier disponible dans les catégories les plus inégalitaires, il constitue le seuil à partir duquel le groupe minoritaire n'est plus perçu comme tel. Mission EgalitéS, Reine Prat, Mai 2006



» ZOOM SUR

Liste de vérification sur l'égalité des genres *

* Manuel de bonnes pratiques pour lutter contre les stéréotypes liés au genre et promouvoir l'égalité des chances dans les secteurs du cinéma, de la télévision et du théâtre en Europe, FIA, 2010

"Le Syndicat suédois des acteurs a élaboré une *Gender Equality Checklist* (Liste de vérification sur l'égalité des genres), comportant des questions sur la manière de garantir l'égalité des genres dans tous les aspects liés au travail, depuis la planification des répétitions jusqu'aux méthodes de travail, en passant par la distribution des rôles, les costumes, le maquillage, le marketing, etc.

Cette liste n'entend pas être un moyen de contrôler les employeurs mais bien un outil à utiliser de manière positive pour permettre de détecter des choses qui seraient sinon passées inaperçues".

Exemple : "La société de production a-t-elle examiné si l'histoire contribue à préserver ou à remettre en cause les normes et notions en vigueur concernant notamment l'âge, l'origine ethnique, le handicap, la sexualité ?", "La société de production a-t-elle réfléchi à la façon dont les gens sont dépeints en mots et en images et à la façon dont les gens sont présentés dans la commercialisation du film ?"



» DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

Un guide des bonnes pratiques à travers l'Europe <http://reslr.fr/mbpeurope>

Site ressource sur le matrimoine www.matrimoine.fr

Un guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe <http://reslr.fr/com1>

Le projet Madeleine H/F est cofinancé par l'Union européenne (FSE), dans le cadre du programme opérationnel national Emploi et inclusion en Métropole 2014-2020 et par le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.



FICHE PRA TIQUE



LE RÉSEAU DES SIGNATAIRES - 1/2



FAIRE RÉSEAU

L'objectif est de fédérer les énergies, de permettre aux signataires de se rencontrer pour confronter leurs multiples expériences. Ces temps de rencontres ne seront possibles que si chaque participant-e est actif-ve.



NOURRIR LA RÉFLEXION

Débattre, s'informer, mais aussi évaluer sa propre démarche au regard de celles des autres : ainsi, la mise en réseau fera grandir la réflexion et l'action collectives autant tant qualitativement qu'en quantité de personnes impliquées. Elle est aussi une formidable veille pour mesurer l'évolution du secteur au travers des différentes études.



ÉLARGIR LE CERCLE DES PERSONNES SENSIBILISÉES ET IMPLIQUÉES

Qui de mieux qu'un-e signataire pour convaincre autrui du bien fondé de ce type d'outil ?

Être signataire engage à devenir à son tour prescripteur-trice car cette charte a vocation à se propager dans le secteur professionnel. Le réseau doit également favoriser une communication plus large avec des événements, des temps de communication auprès du grand public pour sensibiliser sur cette question.

» ENGAGEMENT DES SIGNATAIRES

- * coopter un-e nouveau-elle signataire

» ACTIONS SUGGÉRÉES

- * rencontrer les signataires de son secteur
 - * organiser des rencontres entre les équipes
 - * partager les résultats de ses analyses et actions
 - * diffuser des ressources que l'on a identifiées
 - * mutualiser des outils et en imaginer collectivement
 - * organiser ou participer à des rencontres professionnelles
 - * animer des groupes de paroles non mixtes
 - * organiser des rencontres non mixtes pour une meilleure prise de parole, la constitution de réseaux (système de mentorat pour les jeunes professionnelles, cooptation, réseau de soutien féminin...)
 - * mettre en place des commissions ou des groupes de travail autour de la charte
 - * proposer des laboratoires d'usages (exemple : prototyper et expérimenter des outils innovants facilitant l'égalité professionnelle : une appli pour outiller les structures souhaitant intégrer la question de l'égalité dans leurs pratiques...*)
- * Dans le cadre du projet EpiScène porté par Maspère

Le projet Madeleine H/F est cofinancé par l'Union européenne (FSE), dans le cadre du programme opérationnel national Emploi et inclusion en Métropole 2014-2020 et par le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes.



Languedoc-Roussillon
livre et lecture

languedoc.roussillon
cinéma

FRAC
Languedoc-Roussillon



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

UNION EUROPÉENNE



» ZOOM SUR

La question du réseau (extrait de l'étude ÉpiScène *)

* L'égalité professionnelle dans le secteur culturel, EpiScène

"La culture du réseau apparaît aujourd'hui comme essentielle dans le monde professionnel : elle peut avoir une grande influence sur les évolutions de carrière et sur la conduite de projet.

*On constate la tendance des **chef.fe.s de projets à choisir leurs collaborateur.trices en fonction du degré de proximité professionnelle, amicale, sociale et morale et non en fonction uniquement des compétences. Ce phénomène de cooptation (recrutement parmi ses connaissances ou le réseau de connaissances) renforce et reproduit les inégalités entre les femmes et les hommes, car la pratique du réseau est principalement masculine.***

En effet, selon l'ORSE, il est habituel pour les hommes de cultiver des réseaux plus ou moins formels, et ce en dehors des heures de travail (dans une optique d'évolution de carrière). Les femmes ont plus tendance à se tourner vers leurs pairs, des ami.e.s ou la famille pour des informations ou des conseils. De plus, elles souffrent d'un manque de temps à consacrer à ces réseaux (en dehors des horaires de travail) en raison des contraintes familiales.

Il existe donc une inégalité entre les hommes et les femmes vis-à-vis de ces pratiques informelles (réseau, processus de cooptation, incarnation de la figure du leader...) qui peut avoir des conséquences sur la carrière des femmes au niveau du recrutement et dans l'accès au poste à responsabilité."



» DES OUTILS À VOTRE DISPOSITION

Personnes relais, structures et dispositifs d'information et d'accompagnement <http://reslr.fr/relais>

Rencontres professionnelles <http://reslr.fr/rpro>

État des lieux de l'égalité hommes/femmes dans le secteur culturel dans la région Languedoc-Roussillon, 2015
<http://reslr.fr/etude1>

Étude ÉpiScène <http://reslr.fr/etude4>



Tout au long de votre parcours, des outils et des ressources sont à votre disposition pour vous accompagner au mieux.

Retrouvez tous les outils sur www.reseauenscene.fr/la-charte-madeleine-h-f.html.

L'auto-diagnostic › <http://reslr.fr/autodiag>

1ère étape incontournable : il vous plonge directement dans le bain, pour vous aider à repérer vos forces, vos faiblesses et vos points à améliorer. L'auto-diagnostic vous permet de faire un état des lieux rapide et complet. L'important n'est pas de répondre "très satisfaisant" à toutes les questions, mais d'avoir une analyse réaliste et honnête de vos pratiques pour déterminer où vous pourriez évoluer. Les résultats restent confidentiels : ils vous serviront à planifier vos propres chantiers, en toute autonomie. Et en interne, ils joueront aussi un rôle en termes de communication, de projet collectif et d'orientation stratégique auprès de vos équipes et de l'ensemble de vos collaborateurs.

Pour aller plus loin :

- L'auto-diagnostic de l'Aract (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail). Il s'appuie sur des données chiffrées. Il vous permettra d'affiner votre analyse et de proposer des actions davantage ciblées.

<http://reslr.fr/autodiagaract>

Glossaire de l'auto-diagnostic › <http://reslr.fr/autodiag>

Le genre, l'égalité, la parité : mais de quoi parle-t-on au juste ? Cet outil vous propose de faire un rapide tour d'horizon des thématiques qui vont être abordées durant cette charte.

Personnes relais, structures et dispositifs d'information et d'accompagnement › <http://reslr.fr/relais>

Des personnes relais sont à votre disposition sur le territoire. En fonction de vos besoins, elles vous orienteront vers les ressources nécessaires (ex : rapports, études, bibliographies...). Elles préciseront les outils et sauront vous conseiller sur quand et comment vous en servir. Vous pouvez également vous appuyer sur des dispositifs, des méthodologies et des structures d'accompagnement. Nous en avons recensé quelques-uns pour vous : Aract, DLA, GPEC, RSE, Fonpeps, Coreps...

Formations › <http://reslr.fr/formations>

Des modules de formation ont été élaborés dans le cadre du projet Madeleine H/F. Ils peuvent être dispensés sous des formes différentes : au sein d'un établissement pour une équipe, dans une formation (du type administration, productions...), en direction de professionnels (exemples pour les programmateurs...). Ces modules sont autant de clés pour préciser la question de l'égalité femmes hommes, ses enjeux, mais aussi sensibiliser et faire prendre conscience pour faciliter le changement.

Pour aller plus loin :

- Un guide des bonnes pratiques à travers l'Europe

<http://reslr.fr/mbpeurope>

Rencontres professionnelles › <http://reslr.fr/rpro>

Des rencontres professionnelles ont eu ou vont avoir lieu sur le territoire. Elles sont un vivier propice aux échanges, au partage d'expériences et de savoir-faire, à la mise en réseau. De précédentes rencontres ont été filmées. Cette ressource précieuse est disponible sous forme de vidéos, elles apportent des éléments de compréhension en prise directe avec les acteur-trices culturel-les qui œuvrent pour la création ou la diffusion.



Les études › <http://reslr.fr/etude1>

Une première étude a été menée dans l'ancienne région Languedoc-Roussillon dans les domaines du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel. Une seconde enquête la complètera courant 2017, elle portera sur les esthétiques suivantes : spectacle vivant, cinéma et audiovisuel, arts plastiques et arts visuels, livre et lecture. Elle viendra nourrir et enrichir votre réflexion déjà engagée et vous donnera également les outils nécessaires à organiser la récolte de vos données.

Pour aller plus loin :

- Pour une plus grande et meilleure visibilité des diverses composantes de la population française dans le secteur du spectacle vivant / Reine Prat, ministère de la Culture et de la Communication, 2006

<http://reslr.fr/etude2>

- Pour l'égal accès des femmes et des hommes aux postes de responsabilité, aux lieux de décision, aux moyens de production, aux réseaux de diffusion, à la visibilité médiatique / Reine Prat, ministère de la Culture et de la Communication, 2009

<http://reslr.fr/etude3>

- L'égalité professionnelle dans le secteur culturel / La Petite, Toulouse, dans le cadre du projet ÉpiScène porté par Ma Sphère, 2016

<http://reslr.fr/etude4>

- Où sont les femmes ? Toujours pas là ! / SACD, Bilan 2012-2017

<http://reslr.fr/etude5>

- Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication / Ministère de la Culture et de la Communication, 2017

<http://reslr.fr/etude6>

Des exemples de bonnes pratiques en ressources humaines › <http://reslr.fr/rh>

Cet outil très détaillé est une aide précieuse pour construire ses propres plans d'actions. Il fourmille d'initiatives à utiliser pour tendre vers plus d'égalité avec des objectifs de progression, des actions, des indicateurs.

Pour aller plus loin :

- Kit pour agir contre le sexisme, 3 outils pour le monde du travail / Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2016 › <http://reslr.fr/sexisme>

Un Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe › <http://reslr.fr/com1>

Ce mémento adressé aux collectivités et services de l'État est concret et facilement applicable quelle que soit la structure qui s'en empare.

Pour aller plus loin :

- Manuel d'écriture inclusive / Raphaël Haddad et Carline Baric, Mots-Clés, 2016

<http://reslr.fr/com2>

- Femme, j'écris ton nom... : guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions, sous la direction de Bernard Cerquiglin, 1999

<http://reslr.fr/comf>

- L'égalité s'écrit, guide de rédaction épiciène / Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, 2008

<http://reslr.fr/com4>



Guide des bonnes pratiques à travers l'Europe › <http://reslr.fr/mbpeurope>

Ce document très complet met l'action de chacun des signataires en perspective dans une dynamique internationale. C'est également une véritable source d'inspiration et une mine d'informations pour créer ses propres outils et comprendre les mécanismes qui aident à aller vers une plus grande égalité femmes hommes.

Site ressources sur le matrimoine › www.matrimoine.fr

Le matrimoine est constitué de la mémoire des créatrices du passé et de la transmission de leurs œuvres. L'égalité entre femmes et hommes nécessite une valorisation de l'héritage des femmes. Dès lors Matrimoine et Patrimoine constitueront ensemble notre héritage culturel commun, mixte et égalitaire.

Liens utiles › <http://reslr.fr/liens>

Outils, sites ressources, documents de références, vidéos et autres tumblr, vous trouverez un condensé d'adresses et documents utiles pour parfaire vos connaissances sur l'égalité femmes hommes.