

## MÉMO ÉGALITÉ DES GENRES ET DIVERSITÉ DES PERSONNES

*Comment est évalué l'engagement des projets pour l'égalité des genres et la diversité des personnes ?*

La Maison de la Musique Contemporaine évalue l'éligibilité des projets relative à leur engagement pour l'égalité des genres et la diversité des personnes selon les pistes de réflexion mentionnées ci-dessous.

L'équipe de la MMC est à votre disposition pour échanger et vous accompagner dans votre démarche pour l'égalité des genres et la diversité des personnes. Pour toute demande, veuillez adresser un email à l'adresse suivante : [accompagnement@musiquecontemporaine.org](mailto:accompagnement@musiquecontemporaine.org).

### ÉGALITÉ DES GENRES

- La gouvernance de la structure est-elle paritaire ?
- Les différentes équipes salariées (artistique, technique, administrative, etc.) sont-elles paritaires ? Les hommes sont-ils sur-représentés dans certains métiers, les femmes dans d'autres ?
- Les postes de direction (générale, artistique, technique, administrative, etc.) sont-ils autant occupés par des femmes que par des hommes ?
- Quelle part des œuvres proposées a été composée par des femmes et/ou des personnes non-binaires ?
- Une politique de salaires égaux à postes égaux est-elle mise en place ?
- La structure porte-t-elle attention à ce que les femmes et minorités de genre aient les mêmes opportunités professionnelles que les hommes (évolution, attribution de projets, etc.) ?
- La structure porte-t-elle attention à ce que la parentalité n'ait pas un impact négatif sur la carrière des salarié·e·s concerné·e·s ?

### PRÉVENTION DES VIOLENCE ET HARCÈLEMENTS SEXISTES ET SEXUELS (VHSS)

- Un·e ou plusieurs membres de l'équipe permanente (salariée ou bénévole) ont-ils/elles été nommé·e·s référent·e·s VHSS ? Ces personnes ont-elles été formées à ces questions ? Ont-

elles le temps et les ressources nécessaires pour mettre en œuvre des actions de prévention et, si nécessaire, réagir en cas de signalement ?

- L'équipe salariée (permanente et/ou intermittente) et bénévole de la structure est-elle régulièrement sensibilisée au sujet des VHSS ?
- Des actions de prévention des VHSS sont-elles mises en place ?
- Un protocole d'action en cas de signalements de faits de VHSS a-t-il été défini ? Des mesures conservatoires sont-elles prévues pour protéger les présumées victimes le temps qu'une enquête interne soit menée ? Des sanctions sont-elles prévues, selon les différents types d'agissements, pour les cas où l'enquête interne conclurait que des VHSS ont été commis ?
- Quelles sont les informations communiquées aux salarié·e·s de la structure à ce sujet ? *Exemples : coordonnées du ou de la référent·e VHSS de la structure, protocole à suivre en tant que victime ou témoin de VHSS, coordonnées de la cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique et juridique d'Audiens, etc.*
- La structure a-t-elle inclus dans les contrats qu'elle passe avec d'autres structures (cession, coréalisation, accueil en résidence, etc.) des mentions précisant les modalités d'actions communes en cas de VHSS ?
- La structure a-t-elle inclus dans les contrats de travail qu'elle passe avec ses salarié·e·s des mentions relatives à la prévention des VHSS et aux actions prévues en cas de signalement ?
- Est-il fait mention de l'engagement de la structure dans la lutte contre les VHSS dans les contrats ? La structure met-elle à disposition de ses salarié·e·s les coordonnées de la cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les VHSS d'Audiens, et comment ?

## DIVERSITÉ DES PERSONNES - NOTAMMENT EN TERMES DE GENRES, D'ORIGINES PERÇUES, DE HANDICAPS, D'ORIGINES SOCIALES ET D'ÂGES

- Les différentes équipes salariées (artistique, technique, administrative, etc.) sont-elles composées de personnes aux profils divers ?
- Les postes de direction (générale, artistique, technique, administrative, etc.) sont-ils occupés par des personnes aux profils divers ?
- Les œuvres proposées ont-elles été composées par des personnes aux profils divers ?
- Une politique de salaires égaux à postes égaux est-elle mise en place ?
- La structure porte-t-elle attention à ce que tous·tes les salarié·e·s aient les mêmes opportunités professionnelles (évolution, attribution de projets, etc.), quel que soit leur profil ?

## POUR ALLER PLUS LOIN

Nous vous invitons à consulter :

- La [feuille de route Egalité 2023-2027](#)
- Le [Collège de la Diversité](#) du ministère de la Culture
- Le [baromètre de la diversité](#) de l'Arcam

- [Méthode et ressources pour rechercher des œuvres de compositrices](#)

Ressources spécifiques à la lutte contre les VHSS :

- Le [manuel d'action](#) contre les VHSS édité par Nous Toutes
- Le [site de la cellule d'écoute et d'accompagnement psychologique et juridique contre les VHSS](#) gérée par Audiens
- [Formations à la lutte contre les VHSS prises en charge par l'AFDAS](#)
- [Ressources, formations et accompagnement juridique proposés par l'AVFT](#) (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail)