

Fiche mission référent-e Egalité	
Les enjeux En interne	Les actions concrètes
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Poursuivre la dynamique collective impulsée dans le cadre du FACT ➤ Formaliser une mission dédiée à la coordination des actions égalité avec des objectifs, du temps et des moyens ➤ Garantir la mise en œuvre du plan d'action et l'intégration de l'égalité dans toutes les nouvelles actions ➤ S'assurer de la prise en main du sujet de manière transversale et intégrée par l'ensemble de l'équipe ➤ Permettre une représentation de la structure sur les temps forts liés à l'égalité ➤ Impulser une dynamique collective sur le territoire ou mettre en visibilité les initiatives existantes 	<p>Etablir en interne des temps dédiés réguliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En équipe entière pour faire un point d'étape sur le plan action, partager des vécus, des questions-réponses, prendre des décisions - En comité de pilotage référent-e – direction pour définir les orientations stratégiques prioritaires, les objectifs opérationnels, le temps de travail et les moyens alloués - En individuel auprès des personnes de l'équipe, si nécessaire - Auprès des partenaires extérieurs pour du conseil et de l'information - Veiller aux temps de parole (réunion d'équipe...) et la représentativité des femmes dans les activités (rencontres, programmation) - Présence des femmes de l'équipe dans les instances de prise de décisions. - Ressources et informations à transmettre aux collègues - Valoriser cette mission : signature de mail / référente égalité - Communiquer sur la mission auprès des partenaires - Impulser des actions externes
Les missions principales	Points de vigilances / Pré-requis / Questions
<ul style="list-style-type: none"> - S'informer, faire de la veille, partager et transmettre des informations, être ressource au sein de l'équipe - Garantir le respect du plan d'action et du cadre établi en collectif - Piloter des actions spécifiques sur l'égalité - Accueillir de façon bienveillante la parole, écouter les malaises et se faire relais auprès de la direction - Sensibiliser et accompagner les professionnel-le-s partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> > Définir le niveau de responsabilités, le temps et les moyens associés à cette mission > S'assurer que la mission de veille ne repose pas uniquement sur le temps et l'investissement personnels du ou de la référente. > Identifier les structures du territoire qui travaillent déjà sur ces thématiques. Envisager de nouveaux partenariats. Définir les actions prioritaires aux vues des actions déjà existantes. > Comment communiquer l'engagement égalité auprès de ses partenaires ? > Comment pérenniser l'action et poursuivre la mobilisation de l'ensemble de l'équipe sur le temps long ? > Accueillir et sensibiliser les nouvelles personnes qui intègrent l'équipe > Comment lutter contre l'étiquette : madame égalité > Il y a toujours une personnification de la mission alors que ce n'est pas le cas sur les autres missions, les personnes ne sont jamais madame musique. Binômes ? Election des personnes référentes ? Fonction tournante ? > Trouver un équilibre dans la posture entre militantisme et professionnalisme > C'est une place qui peut être épuisante, il est important d'intégrer des espaces pour se nourrir, trouver de nouvelles ressources, partager des expériences. > Prêter attention à certains publics qui ne sont jamais sensibilisés : intermittent-e-s hors > Que fait-on des personnes qu'on connaît, qu'on identifie et qui harcèlent ... ?
Les ressources	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ L'équipe ➤ Analyse des pratiques professionnelles / Groupe des référent-e-s FACT comme ressource ➤ Association / partenaires / réseaux ➤ Veille sectorielle ➤ Blog / podcasts ➤ Rencontres / Festivals / Salons ➤ Formations / Séminaires / Ateliers 	