

# RECOMMANDATIONS POUR LA RÉDACTION D'UNE LETTRE DE MISSION D'UN.E RÉFÉRENT.E ÉGALITÉ

## Mode d'emploi

Les travaux du groupe de travail Égalité femmes/hommes de la CGE ont mis en lumière la grande diversité de missions et de moyens accordés aux référent.e.s égalité au sein des établissements membres. Cette checklist permet de lister, de manière non-exhaustive, les objectifs et missions qui peuvent rentrer dans le cadre de cette mission. Il s'agit pour chaque établissement de retenir les éléments pertinents pour construire une lettre de mission qui corresponde à sa stratégie, sa taille, son organisation interne et des moyens disponibles.

Le groupe de travail a choisi de retenir le terme générique « d'égalité » pour permettre à chaque établissement de l'élargir, ou non, à d'autres formes de discrimination ou de harcèlement.

Le titre « référent.e égalité » a été retenu en miroir aux référentiels de la fonction publique mais peut être adapté selon les pratiques. Par exemple, les termes « diversité », « inclusion » et « équité » sont largement répandus dans les établissements privés et le monde professionnel.

Cette checklist peut également être utilisée pour décliner plusieurs lettres de missions au sein du même établissement selon le positionnement hiérarchique, l'expertise des fonctions concernées ou encore le public cible des missions.

## Commentaire

### Le cadre : la place de l'égalité F/H au sein de l'institution

- Décrire brièvement la philosophie/l'école de pensée qui définit le cadre de l'égalité au sein de l'institution (faire référence au plan stratégique de l'institution, à la mission et aux valeurs de l'institution, aux objectifs de développement durable des Nations Unies...)
- Rappeler le cadre juridique et les engagements moraux qui impactent l'établissement en termes d'égalité

*Les membres de la Conférence des grandes écoles sont signataires de la charte égalité femmes/hommes du 28 janvier 2013.*

## Commentaire

### Le périmètre

- **Rattachement hiérarchique**
  - Département de rattachement, nom et fonction du N+1
  - Département de rattachement, nom et fonction du N+2
  - Préciser les relations fonctionnelles avec d'autres départements, notamment RH

- **Public cible**

- Personnel administratif
- Personnel enseignant
- Etudiants

- **Missions stratégiques**

à adapter en fonction des publics cibles dont le/la référent.e à la charge

- Réalise un état des lieux de l'égalité au sein de l'établissement
- Participe à la définition de la stratégie et à l'élaboration de la politique égalité en étroite collaboration avec les directions concernées (RH, instances du personnel, le décanat, la recherche, la communication, la relation entreprises, la vie étudiante...)
- Définit le plan d'action, pilote et fédère la démarche de l'établissement
- Construit et suit les indicateurs de performance
- Réalise le reporting annuel et propose des actions correctives
- Eclaire les instances dirigeantes lors des choix et prises de décisions

*Il peut être pertinent de lister les liens avec les autres référent.e.s de l'établissement (référent.e diversité, handicap, antisémitisme, etc.) dans la mesure où ils contribuent tous à la politique d'inclusion de l'établissement.*

*Chaque cible peut être traitée par un.e même référent.e ou un.e référent.e différent.e. Préciser que le dispositif légal est différent selon le type de public.*

*La Conférence des grandes écoles rappelle que le baromètre égalité femmes/hommes est une enquête obligatoire pour tous ses membres. La rédaction du Gender Equality Plan et la participation à la collecte de données pour l'index 100 peuvent également faire partie des prérogatives.*

# RECOMMANDATIONS POUR LA RÉDACTION D'UNE LETTRE DE MISSION D'UN.E RÉFÉRENT.E ÉGALITÉ

## Commentaire

### Le périmètre (suite)

#### ■ Missions opérationnelles

à adapter en fonction des publics cibles dont le/la référent.e à la charge

- Propose des actions de sensibilisation et de formation au public cible sur l'égalité professionnelle et personnelle, les violences sexistes et sexuelles
- Intervient pour prévenir et remédier aux situations liées au sexisme (écoute, orientation et information dans le cadre des dispositifs de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles)
- Garantit la confidentialité de l'écoute (lieu dédié, système dématérialisé...)
- Soutient et facilite les actions des associations étudiantes dans le domaine de l'égalité
- Encourage la participation du public cible aux concours et causes internationales

#### ■ Missions de représentation et de réseau

- Représente l'établissement en interne et en externe pour les questions liées à l'égalité
- Correspondant.e du département des enjeux sociétaux et environnementaux du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- Représentant.e de l'établissement au sein du groupe de travail Egalité femmes/homme de la CGE
- Participe aux travaux et échanges organisés dans le cadre de l'animation nationale du MESRI
- Anime ou participe à la commission interne de l'établissement
- Noue et anime des partenariats avec des associations ou institutions locales ou nationales œuvrant pour l'égalité, la mixité des formations et/ou contre les violences sexistes et sexuelles

*Le champ des actions de sensibilisation et de formation, comme des dispositifs de signalement et de traitement, peut être étendu à d'autres formes de discrimination ou de harcèlement avec des dispositifs similaires.*

*La CGE rappelle l'organisation annuelle du Concours Génération Egalité, ainsi que les dates suivantes :*

- 8 mars : Journée Internationale des droits de la femme
- 17 mai : Journée Internationale contre l'homophobie et la transphobie
- 25 novembre : Journée Internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

## Commentaire

### Les moyens attribués

- Budget propre ou dédié (définir une ligne budgétaire et la responsabilité)
- Décharge ou temps horaire à préciser en équivalent temps plein
- Moyens humains
  - Taille de l'équipe en ETP
  - Fonctions de chaque membre de l'équipe
- Formation
  - Temps de formation accordée à l'année
- Si hors fonction initiale : préciser la valorisation de l'engagement (rémunération, gratification, autre)

*Le GT égalité femmes/hommes préconise au minimum l'équivalent d'1 ETP. Ce temps peut être réparti entre plusieurs membres pour constituer une équipe.*

*Le GT égalité femmes/hommes préconise à minima une formation à la prise de poste de référent.e égalité et une formation à la compréhension des violences sexistes et sexuelles*