

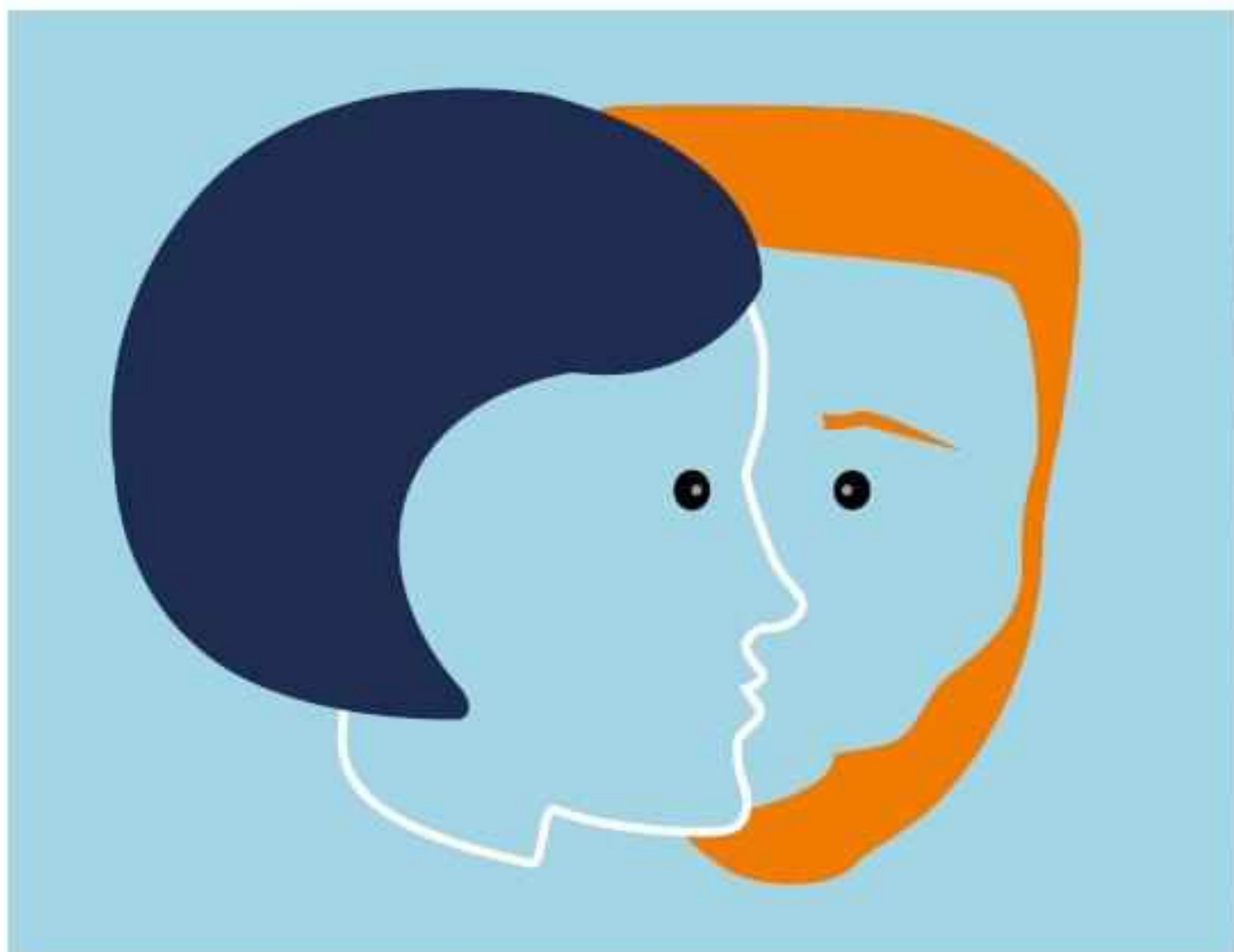


PRÉFET
DE LA RÉGION
BOURGOGNE-
FRANCHE-COMTÉ

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CONVENTION RÉGIONALE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS, LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SYSTÈME ÉDUCATIF EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

2020-2024



REGION
BOURGOGNE
FRANCHE
COMTE



UNIVERSITÉ DE
FRANCHE-COMTÉ

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes et l'élimination des violences faites aux femmes ont été déclarées par le Président de la République « grande cause nationale » du quinquennat. L'éducation apparaît comme le premier pilier d'une politique ambitieuse permettant à la fois de diffuser la culture de l'égalité et de prévenir et combattre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

La permanence de certains enjeux et l'émergence de nouvelles problématiques engagent à conduire une politique encore plus volontariste et à aller plus loin, à la fois dans l'éducation des jeunes à l'égalité et dans la protection des élèves, des étudiantes et des étudiants, en mobilisant tous les acteurs et tous les leviers de la politique publique. Malgré les efforts, les inégalités persistent.

La convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif s'inscrit dans la continuité d'une ambition réaffirmée par la convention interministérielle définie le 28 novembre 2019.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre :

- des principes de mixité et d'égalité entre les sexes comme fondateurs du système éducatif, conformément aux articles L.121-1 /L312-17-1/L.311.4 du Code de l'Éducation et de loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- du décret n° 2012-1097 du 28 septembre 2012 relatif au comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes,
- de la circulaire relative à l'éducation à la sexualité dans l'enseignement primaire et secondaire n° 2018-111 du 12-9-2018,
- de la convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2019-2024.

La réussite de toutes et de tous, qui est au cœur du service public, doit porter le message de l'égalité à tous les niveaux en s'employant à modifier la division sexuée des rôles dans la société. Préjugés et stéréotypes sexistes, ancrés dans l'inconscient collectif, sont la source directe de discriminations et, à ce titre, doivent être décryptés dès le plus jeune âge.

Les objectifs de la présente convention visent à favoriser l'égalité entre les sexes dans une perspective d'action éducative dans le cadre des projets académiques, des projets d'établissement et des règlements intérieurs des établissements de la maternelle à l'université.

En s'appuyant sur l'expérience du conventionnement et des actions menées entre 2013 et 2018, cette nouvelle convention favorisera une approche intégrée de l'égalité filles-garçons dans les pratiques pédagogiques et éducatives : chaque élève doit bénéficier à des âges différents et sous des formes adaptées d'une sensibilisation aux enjeux de l'égalité entre les filles et les garçons afin de :

- lutter contre les violences sexistes et sexuelles,
- prévenir le sexisme,
- améliorer l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons,
- diffuser une « culture de l'égalité » ancrée dans l'éducation citoyenne
- créer les conditions d'une véritable intégration des enjeux de l'égalité filles-garçons dans tous les parcours de la maternelle à l'enseignement supérieur,
- acquérir et transmettre une culture de l'égalité entre les sexes par le biais de la formation initiale et continue à destination de tous les personnels,
- promouvoir la culture du travail en réseaux avec tous les référents.

A l'échelle de la grande Région académique, il convient de mettre en place :

1. une convention d'objectifs permettant de mailler le territoire dans les quatre prochaines années, une attention particulière devant être portée aux territoires fragiles et ruraux,

2. une convention d'application annuelle précisant sous forme de fiches-actions, ses déclinaisons et les moyens affectés, notamment dans la création d'outils et dans la formation de toutes les actrices et de tous les acteurs. Elle inclura l'évaluation des moyens mis en œuvre et l'impact des actions menées, et pourra prévoir des temps forts fédérateurs.

La présente convention porte sur les objectifs stratégiques 2020-2024 et engage les signataires historiques qui sont: les services déconcentrés des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, de l'Agriculture et de l'Alimentation, de la Culture, des Armées, du Secrétariat d'état chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations et la Région Bourgogne-Franche-Comté.

D'autres partenaires déjà engagés sur le territoire régional dans des actions égalité filles-garçons pourront être intégrés en accord avec les principes de gouvernance de la convention.

En annexe sont présentées les premières fiches-actions. Ce catalogue d'actions concrètes s'enrichira tout au long de la période 2020–2024 des initiatives de ces signataires.

La convention régionale est articulée autour de 4 axes prioritaires :

1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Prolongement de la lutte contre les stéréotypes liés au genre et à la sexualité, le combat contre les violences sexistes et sexuelles -qui est un enjeu de société- doit être d'autant plus résolu que nos publics sont jeunes et qu'il revient aux établissements d'enseignement de les protéger et de créer les conditions de leur réussite scolaire.

Les signataires s'engagent à faire de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles un élément incontournable de la politique de climat scolaire et universitaire en améliorant le diagnostic et l'analyse de ces faits, et en menant dans les établissements une politique de « tolérance zéro » afin de marginaliser tout discours ou comportement sexiste.

Les violences sexistes et sexuelles se prolongeant dans les espaces virtuels, cette politique doit passer par une sensibilisation de toute la communauté éducative aux risques liés aux dangers d'internet notamment par le biais du cyberharcèlement et des cyberviolences (loi n° 2018-703 du 3 août 2018).

Prévenir et combattre les comportements et les violences à caractère sexiste et sexuel :

- améliorer l'identification des faits de violences sexistes et sexuelles dans les établissements scolaires et dans l'enseignement supérieur,
- pour les établissements scolaires : les inciter à identifier toutes les manifestations les plus quotidiennes du sexisme en s'appuyant sur le déploiement de l'application « faits établissement » et les accompagner dans la réalisation des enquêtes locales de climat scolaire,
- pour l'enseignement supérieur : en collaboration avec l'observatoire de la vie étudiante, développer un module d'enquête spécifique des violences sexistes et sexuelles,
- développer l'écoute et la prise en charge des victimes de violences : intégrer un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans le plan de prévention des violences de chaque établissement. Favoriser l'identification de ce dispositif par les élèves, les étudiantes, les étudiants, les parents et l'ensemble des personnels,
- outiller les établissements scolaires pour qu'une réponse adaptée puisse être rapidement apportée à tout fait de violence sexiste (prise en charge de la victime, responsabilisation et sanction de l'auteur, sensibilisation de la classe, politique d'établissement) en lien avec les partenariats associatifs,
- mettre à la disposition des personnels des outils pratiques pour agir : fiches juridiques sur les violences sexistes et sexuelles, fiches sur les dispositifs de signalement, kit de communication, vade-mecum à l'usage des établissements scolaires et du supérieur sur le harcèlement sexuel (site Internet, affichages etc.),
- inciter l'ensemble des acteurs du système éducatif à adopter une communication interne et externe sans stéréotype de sexe,
- lutter contre le harcèlement et les violences sexistes en ligne : développer les temps d'information et sensibiliser aux risques,
- former et impliquer les représentantes et représentants des élèves, des étudiantes et des étudiants,
- prévenir les comportements sexistes en veillant à la parité dans les instances citoyennes.

2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel

Les jeunes - de l'école maternelle à l'enseignement supérieur- sont les principaux bénéficiaires de la politique d'égalité poursuivie par les signataires de cette convention. Ainsi, au quotidien, dans toutes les disciplines d'enseignement et dans toutes les situations d'apprentissage, les équipes pédagogiques et éducatives doivent veiller à ne pas véhiculer de stéréotypes liés au genre et à la sexualité et à favoriser la déconstruction des idées reçues qui se forment dès la petite enfance. Les enjeux pour les élèves, les étudiantes et les étudiants sont majeurs : ils ont trait à leur construction en tant qu'individus et citoyens, à leur liberté de choix, à leur sécurité et leur bien-être. En s'engageant eux-mêmes dans des actions citoyennes et en se mobilisant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, les jeunes doivent également devenir, au sein de leur établissement, des moteurs de la lutte contre les discriminations et des violences fondées sur le genre.

Développer la culture de l'égalité :

- s'appuyer sur l'éducation à la citoyenneté et sur l'engagement des élèves pour promouvoir l'égalité,
- agir sur le climat scolaire : faire du règlement intérieur de chaque établissement ou de tout autre document qui s'y rapporte (exemple : charte éthique, excellence comportementale) un outil de dialogue sur l'égalité filles-garçons et de respect de ses principes,
- inciter les cheffes et chefs d'établissement à intégrer la question de la mixité des filières et de l'égalité de genre dans le projet d'établissement,
- favoriser la mobilisation et l'engagement des élèves dans les actions éducatives (concours, journées dédiées),
- renforcer la collaboration avec les parents en les sensibilisant à cette thématique pour permettre une meilleure coéducation
- créer ou amplifier des appels à projet dédiés : organiser des conférences, séminaires ou autres permettant de sensibiliser et de constituer des partenariats,
- favoriser les expérimentations et innovations.

Déconstruire les stéréotypes liés au sexe et à la sexualité :

- renforcer l'éducation à la sexualité dans le 1er degré, garantir l'effectivité des 3 séances obligatoires en matière d'éducation à la sexualité par l'application de la circulaire n°2018-111 du 12-9-2018, développer dans le cadre des temps dédiés à l'éducation à la sexualité et à la santé, la sensibilisation à l'égalité filles-garçons et aux risques de l'exposition aux images pornographiques,
- systématiser dans les enseignements consacrés au numérique, des temps d'information et de sensibilisation aux risques des violences sexistes en ligne (harcèlement, « raids numériques », etc.),
- lutter contre les discriminations en raison de son orientation sexuelle et identité de genre (LGBTQIphobies envers les lesbiennes, gays, bisexuelles et bisexuels, transgenres, queers, intersexes),
- éduquer à la lutte contre les stéréotypes de sexe véhiculés par les médias,
- développer les recherches et les enseignements sur le genre.

Former les professionnels aux enjeux de l'égalité de genre et à la déconstruction des stéréotypes :

La formation des personnels enseignants, d'éducation et d'encadrement et tous les personnels de la communauté éducative est le premier gage de la diffusion d'une culture de l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes, dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur. Il convient de :

- proposer des actions de formation dans les dispositifs de formation initiale et continue de tous les personnels,
- diffuser et mutualiser les ressources en ligne,
- constituer et développer des groupes de référentes et référents « égalité »,
- favoriser les formations d'initiatives locales, portées notamment par les référentes et référents « égalité »,
- renforcer les collaborations entre les différents partenaires signataires de la convention,
- développer la collaboration et la mutualisation d'outils avec les collectivités locales (Région, départements, communes, ...), le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et les associations au niveau local.

3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations

Diffuser une culture de l'égalité dans le système éducatif, c'est aussi permettre aux élèves une plus grande liberté dans leurs choix d'orientation. En effet, le choix d'orientation est davantage fondé sur des stéréotypes de sexe que sur les compétences réelles des élèves. Cette inégale répartition des filles et des garçons selon les filières de formation se poursuit dans l'enseignement supérieur. Elle entraîne des conséquences sur le marché de l'emploi où elle alimente la segmentation des métiers entre hommes et femmes. Si l'école ne peut pas tout, elle doit s'efforcer de contribuer à un rééquilibrage par une politique régionale en faveur de l'Égalité qui associe des partenaires de l'entreprise et du monde associatif.

Les signataires s'engagent à favoriser la découverte, par les filles et les garçons, de l'éventail de tous les métiers, à faire évoluer leurs représentations et à développer leurs ambitions.

Les établissements d'enseignement doivent ainsi tendre vers une plus grande mixité et favoriser l'accueil des élèves minoritaires de genre dans les voies les plus sexuées, a fortiori dans les filières professionnelles et ce pour des effets à long terme sur le marché de l'emploi, notamment en matière d'égalité professionnelle.

Placer l'égalité filles-garçons, femmes-hommes au cœur des stratégies d'information sur les métiers et d'orientation :

- élaborer une politique d'accueil des élèves sexuellement minoritaires dans toutes les filières peu mixtes,
- impliquer les familles des élèves pour faire découvrir les métiers à « dominante masculine » aux filles et à « dominante féminine » aux garçons,
- lutter contre l'autocensure des filles : les sensibiliser aux carrières majoritairement masculines (industrie, BTP, numérique par exemple),
- promouvoir les formations majoritairement féminines auprès des garçons (aide et services à la personne, par exemple),
- faire du nouveau lycée et de Parcours Sup des leviers pour l'égalité et la mixité : accompagner les choix des lycéennes et lycéens pour une orientation plus éclairée et plus libre (programmes des heures d'orientation, formation des personnels, soutien des associations par exemple),
- mobiliser les branches professionnelles dans la lutte contre les stéréotypes liés aux métiers notamment dans le cadre des conventions de coopération avec les entreprises,
- promouvoir les formations scientifiques, techniques et numériques auprès des filles,
- encourager les entreprises et centres de recherche à permettre à leurs employées et employés ou aux étudiantes et étudiants de participer à des actions de promotion des sciences ou de mentorat dans les établissements scolaires ou de l'enseignement supérieur.

Favoriser des objectifs pour une plus grande mixité des filières de formation et d'emploi :

- favoriser la découverte de tous les métiers, la connaissance des parcours, sans stéréotype de sexe, dès l'école maternelle,
- utiliser le stage d'orientation de troisième pour faire découvrir aux élèves des filières peu mixtes, en créant les conditions d'accueil et de réussite de ces expériences (création d'un vivier d'entreprises par exemple),
- atteindre 40% de filles dans les filières scientifiques du supérieur (et 30% de filles dans les filières techniques de l'enseignement supérieur artistique et culturel (ex : chef opérateur et cheffe opératrice, ingénieur et ingénieure du son),
- organiser des campagnes de sensibilisation en lien avec le monde de l'entreprise en utilisant les ressources des partenaires régionaux,
- produire et analyser des données genrées dans ce domaine, par exemple développer l'observation sexuée sur les échanges étudiants à l'international et, le cas échéant, réduire les inégalités (de destination, de durée),
- favoriser les recherches en sciences sociales.

4-Piloter la convention au niveau régional

Développer au niveau régional une approche intégrée de l'égalité femmes-hommes au sein du système éducatif :

- chaque service déconcentré s'engage à nommer au sein de ses établissements des référentes et des référents «égalité» formés et identifiés, et à animer le réseau constitué. Il veillera à créer les conditions d'un travail partenarial entre ces différents référents et les délégations aux droits des femmes et à l'égalité en organisant des rencontres régulières,
- le réseau déconcentré droits des femmes-égalité (direction régionale et délégations départementales) peut être invité à participer aux instances spécialisées tel que le comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) ou toute autre structure pour faciliter la coordination du travail,
- les agentes et agents au niveau académique ou régional et la direction régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE) devront aussi travailler en synergie avec les autres référentes et référents institutionnels du territoire (harcèlement, éducation à la sexualité, relation aux entreprises, santé,

formation des personnels, labellisation Égalité), les collectivités territoriales ainsi que l'agence régionale de santé (ARS),

- recenser et suivre la mise en œuvre de la priorité « égalité filles-garçons » avec les associations agréées afin de favoriser le lien avec les établissements au niveau local et s'assurer que toute association intervenant en milieu scolaire soit agréée,
- poursuivre le soutien aux associations engagées dans la lutte pour l'égalité et contre les violences sexistes,
- associer et accompagner des représentantes et représentants des élèves ou des étudiantes et étudiants, ainsi que les associations auxquelles ils appartiennent,
- poursuivre la collaboration interministérielle avec notamment la mutualisation des actions remarquables, des partenariats et des outils existants en favorisant la concertation préalable entre financeurs publics,
- poursuivre et enrichir, dans chaque service déconcentré, la production de données statistiques sexuées visant à documenter les parcours et expériences scolaires des filles et des garçons,
- recenser, produire, développer et mutualiser les outils et ressources (séquences pédagogiques, quizz, guides, sitographies, références...) des partenaires signataires de la convention,
- initier ou accompagner la mise en œuvre de la labellisation égalité chez les partenaires régionaux.

Chaque signataire s'engage à mettre en place et à communiquer au comité de pilotage un suivi et une évaluation des actions ou des projets. Les moyens nécessaires à la déclinaison du programme régional d'action résulteront de l'affectation des crédits déconcentrés aux services de l'État, des crédits d'intervention inscrits à la Région ainsi que de l'apport de chaque structure impliquée.

Gouvernance de la convention

Mener une politique plus efficiente en matière d'égalité doit passer par un renforcement du pilotage local - au plus près des élèves, des étudiantes et des étudiants- associant tous les services de l'État, et par une mobilisation de tous les partenaires institutionnels et issus de la société civile, au premier rang desquels le conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi que toutes les collectivités locales et les associations engagées dans la lutte pour l'égalité et contre les violences sexistes. Répondre à ces enjeux de pilotage doit permettre de développer une approche réellement intégrée de l'égalité filles-garçons et femmes-hommes, ambitieuse et cohérente sur le territoire régional.

La mise en œuvre s'appuiera sur des partenaires réunis au sein d'un comité de pilotage composé des cosignataires de la convention : il est co-présidé par le préfet de région ou son représentant, le recteur de la région académique, recteur de l'académie de Besançon, chancelier des universités ou son représentant, la rectrice de l'académie de Dijon ou son représentant, la présidente de région ou son représentant et les représentants des deux universités. Il se réunit une fois par an au minimum pour dresser un état de l'avancement des engagements pris et un bilan des actions mises en œuvre au cours de l'année. Il est chargé de définir les orientations pour l'année suivante.

Sous l'autorité du comité de pilotage, des instances complémentaires départementales pourront être créés en tant que de besoin, elles permettront d'instaurer une dynamique au plus près des territoires. Elles seront représentées par les partenaires signataires au niveau local.

Un comité technique composé de la DRDFE, les chargés de mission égalité des rectorats, des universités, de la DRAAF, de la DRAC, de la Défense et de la Région sera chargé de préparer le comité de pilotage et selon les thématiques abordées, pourra constituer des groupes de travail. Ces groupes pourront faire appel à des experts ou des personnalités qualifiées en cas de besoin.

Le comité technique sera chargé de proposer au comité de pilotage l'intégration de nouveaux membres signataires et d'évaluer les fiches actions à partir des indicateurs intégrés aux fiches.

Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur à partir de la date de sa signature et couvrira une durée de quatre ans.

SIGNATAIRES

Le préfet de la région
Bourgogne-Franche-Comté,
préfet de la Côte d'Or

La présidente de la région
Bourgogne-Franche-Comté

Le recteur de la région académique
Bourgogne-Franche-Comté,
recteur de l'académie de Besançon, chancelier
des universités

La rectrice de l'académie de Dijon

Le directeur régional de l'alimentation, de
l'agriculture et de la forêt

Le président de l'université de Bourgogne

Le président de l'université de
Franche-Comté

ANNEXE 1: Ministère de la culture

L'égalité entre les femmes et les hommes, au cœur du pacte social et républicain, a été consacrée « grande cause nationale du quinquennat » par le président de la République. L'objectif que le gouvernement se fixe est de faire progresser l'égalité des droits et de veiller particulièrement à assurer l'égalité dans les faits. Le ministère de la Culture poursuit et amplifie dans ce cadre son action en faveur de l'égalité, en lien étroit avec le secrétariat d'État à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Fort des labels Égalité et Diversité qui lui ont été décernés par l'AFNOR en octobre 2017, le ministère de la Culture s'attache à la progression de l'égalité professionnelle, notamment en matière d'accès à l'ensemble des métiers et des fonctions, ou de résorption des disparités salariales entre les femmes et les hommes. Il agit pour développer la part des femmes dans la programmation des institutions culturelles et leur accès aux moyens de production, pour rendre plus visibles les femmes et leurs œuvres dans tous les domaines culturels.

La feuille de route ministérielle 2018-2022 s'inscrit dans le cadre des priorités fixées au plan interministériel en matière d'égalité et se déploie sur sept axes d'amélioration de l'égalité dans les politiques culturelles.

Les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture (60 % d'étudiantes), et l'insertion professionnelle à la sortie de ces écoles est similaire pour les deux sexes. Pourtant la répartition parmi les actifs occupant une profession culturelle n'est pas égale, puisque l'on y compte 43 % de femmes (chiffre 2013). Les femmes sont encore moins présentes dans des métiers ou activités réputés masculins (chefs d'orchestres, compositeurs, metteurs en scène, réalisateurs de cinéma, techniciens du spectacle).

La part des femmes parmi les étudiants et étudiantes en formation supérieure devrait contribuer au rééquilibrage à terme de ces situations, mais à condition que les stéréotypes et les freins aux dynamiques de carrière des femmes soient identifiés et combattus, dès la formation. Les écoles supérieures ont un rôle à jouer dans l'accueil de jeunes femmes dans des cursus où elles sont encore trop rares, et dans la préparation de toutes à des carrières diversifiées, ne s'interdisant aucun type de parcours.

C'est en agissant par la formation que l'on pourra diffuser une culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes, les discriminations et les violences liées au genre ou à l'orientation sexuelle.

L'objectif du présent document est de proposer un tronc commun, constituant un socle minimum, que les établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel pourront décliner afin d'y faire figurer les actions concrètes à mettre en œuvre, et qui leur seront propres. En Bourgogne-Franche-Comté, il existe trois établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel :

- E.N.S.A : école nationale supérieure d'art de Dijon : 196 étudiants, 25 professeurs
3, rue Michelet - 21 000 Dijon
- I.S.B.A : Institut Supérieur des Beaux-Arts de Besançon : 216 étudiants, 19 professeurs
12, rue Denis Papin- 25 000 Besançon
- E.M.A : Ecole Média Art Fructidor : 83 étudiants, 21 professeurs
7, rue Leschenault de la Tour - 71 000 Chalon-sur-Saône

A ces trois écoles supérieures publiques, s'ajoutent deux classes préparatoires publiques :

- Ecole des Beaux-Arts de Beaune : 25 étudiants, 8 professeurs
Porte Marie de Bourgogne - 6 Bd Perpreuil- 21200 Beaune
- Ecole d'Art de Belfort G. Jacot : 25 étudiants, 7 professeurs
2, avenue de l'Espérance - 90000 Belfort

Ces établissements sont invités à se saisir pleinement du sujet en organisant des groupes de travail réunissant la direction de l'établissement, les étudiantes et étudiants, l'équipe pédagogique, ainsi que les représentants du personnel. Le dialogue qui sera initié dans les groupes de travail sera tout aussi constructif sur le plan de la pédagogie à la sensibilisation des communautés éducatives que son résultat. L'ensemble des étudiantes et des étudiants est donc concerné et les établissements sont invités à les associer au débat et à la réflexion, puis à l'action.

Chaque établissement devra compléter la trame de charte commune de manière à ce que chaque personne rencontrant des difficultés sache vers qui se tourner et quelles démarches entreprendre dans son établissement si les limites de l'acceptable sont dépassées. Chaque charte devra permettre de traduire concrètement l'objectif de transmission d'une culture de l'égalité aux étudiantes et étudiants pour lutter contre les stéréotypes et ouvrir le champ des carrières, et intégrer la prévention de toute forme de violence ou de harcèlement envers les femmes comme envers les hommes. Le ministère de la Culture a diffusé une fiche-réflexe indiquant la procédure à suivre, applicable pour l'ensemble du ministère et de ses opérateurs.

La charte personnalisée devra être largement diffusée, en étant annexée au livret de l'étudiant et au livret d'accueil des nouveaux personnels et au règlement intérieur. Elle aura vocation à être disponible sur les environnements numériques de travail et sites internet de chaque école qui en disposent. En amont des instances de gouvernance instituées par la convention régionale, des éléments de bilan relatifs à la mise en œuvre de la charte au sein des établissements, seront à transmettre aux membres du comité de pilotage.

Le présent document s'appuie notamment sur les Actes du Séminaire des directeurs et directrices des établissements d'enseignement supérieur artistique et culturel du 30 mars 2017. Pour le décliner, les établissements peuvent également se référer à l'édition de 2017 du Vade-mecum sur le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, à l'édition 2017 du Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique de la DGAFP et à la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Le ministère de la Culture accompagne tout établissement d'enseignement supérieur artistique et culturel qui le souhaitera, quel que soit son statut, dans une candidature à la labellisation égalité et/ou diversité de l'AFNOR. Cette compétence relève de la mission Diversité - Egalité du ministère de la Culture.

Les axes proposés par le ministère de la Culture pour l'élaboration d'une charte sont au nombre de sept :

1. Identifier un référent égalité-prévention des discriminations dans chaque école lorsqu'il n'y en a pas

Des responsables de la prévention des discriminations ont été désignés dans les établissements publics nationaux d'enseignement supérieur, qui sont généralement les interlocuteurs en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. L'élargissement de cette démarche, par la constitution d'un réseau de référents égalité-prévention des discriminations sur l'ensemble des écoles de l'enseignement supérieur artistique et culturel, quel que soit leur statut, est nécessaire. Il permettra d'échanger sur les pratiques et les difficultés à surmonter et de partager des outils et bonnes pratiques, à l'instar du réseau des chargés de mission créé dans l'enseignement supérieur universitaire, organisé sous la forme d'une Conférence, avec laquelle des liens seront construits au niveau national. Chaque école pourra se rapprocher de ces chargés de mission au sein de la COMUE ou de toute autre forme de regroupements auxquels elle participe.

Les référents ont également un rôle d'animation et de coordination au sein des établissements pour lutter contre les situations de violence, en lien avec tout agent ou tout partenaire impliqué dans la démarche de lutte contre les violences.

L'objectif est que tous les étudiantes et étudiants sachent qu'ils peuvent se tourner en toute confiance vers ce référent en cas de malaise, quelles que soient la position d'autorité et la personne impliquée.

D'autres organisations locales pourront également compléter l'identification d'un référent, comme la mise en place de groupes d'étudiants « sentinelles », par exemple.

Il incombe à chaque établissement de faire le choix de nommer un référent spécifique pour lutter contre les discriminations liées au genre ou de décider que ces missions relèvent de la personne en charge de toutes les formes de discrimination.

2. Prévenir et traiter toute forme de discrimination, de violence ou de harcèlement, ou de fragilisation liée au genre ou à l'orientation sexuelle

La prévention de toute forme de violence ou de harcèlement doit être développée, à partir d'un dialogue entre les étudiantes et étudiants, les enseignantes et les enseignants, la direction, les représentants du personnel, s'appuyant notamment sur les outils développés par le ministère de l'enseignement supérieur.

Une attention particulière sera portée à toute situation de fragilisation liée à l'orientation sexuelle.

Les établissements de l'enseignement supérieur Culture diffuseront également aux étudiantes et étudiants et aux personnels, et par tous les moyens dont ils disposent, des informations sur les droits des victimes de

harcèlement et l'aide qu'elles peuvent recevoir dans ces situations. De façon générale, ils devront être vigilants à l'égard de situations potentiellement porteuses de harcèlement ou de violence.

Le ministère de la Culture a mis à disposition de l'ensemble de ses opérateurs des outils de communication afin qu'ils les diffusent le plus largement possible par voie électronique et d'affichage, et les mettent à disposition de toute la communauté étudiante, enseignante et administrative. Le ministère a également élaboré une fiche rappelant la procédure de signalement et d'instruction en cas de harcèlement, violence, souffrance au travail.

Le ministère de la Culture propose des formations traitant de manière approfondie des techniques de dépistage et d'accompagnement du harcèlement sexuel. Elles s'adressent aux personnes référentes en matière de discriminations, de harcèlement et de violences (Direction, RH, conseillers et assistants de prévention, personnels médicaux ou de santé, référent prévention des discriminations...). Des actions de sensibilisation seront également proposées à l'ensemble des personnels des établissements de l'enseignement supérieur artistique et culturel. La cellule d'écoute externalisée *Allodiscrim*, dont le ministère bénéficie depuis décembre 2016, est compétente pour répondre aux signalements de discriminations auxquelles les 30 000 agents du ministère de la Culture pourraient être confrontés. Cette prestation a été étendue aux violences et harcèlements sexistes et sexuels. Un suivi psychologique peut être proposé dès lors que l'état de la personne l'exige.

Le ministère a également souhaité que les 37 000 étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur de la Culture puissent faire appel à cette cellule d'écoute externe, dans le cas où ils seraient victimes de harcèlement ou de violences sexuelles et sexistes. Tout comme les agents, ils peuvent désormais bénéficier d'un accompagnement à la fois juridique et psychologique.

3. Développer les statistiques sexuées

Il est indispensable d'établir et de rendre visibles des données sexuées au sein des écoles, qu'il s'agisse des étudiantes et étudiants, des enseignantes et enseignants, des intervenantes et intervenants, des jurys, des dirigeantes et dirigeants, des personnels administratifs ou de service. Mesurer quelles sont les proportions de femmes est souvent le révélateur objectif d'une situation d'inégalité et le point de départ de la définition des actions à mener pour la corriger. À cet égard, l'élaboration systématique d'un rapport de situation comparée servira ce premier objectif de mesure quantitative. Une publication annuelle d'un état des lieux statistique sexué sur tous les aspects de la vie de l'établissement pourrait permettre d'organiser la discussion autour de ces données.

4. Veiller à l'équité

- Dans les procédures de recrutement

Si globalement les femmes sont aujourd'hui majoritaires dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la Culture, avec 60 % d'étudiantes en 2017, il existe de fortes disparités dans certaines disciplines. La systématisation de jurys paritaires, notamment les jurys de recrutement des enseignants, et une évolution de certaines pratiques de recrutement est nécessaire, notamment par une clarification des critères de recrutement et la mise en place d'auditions à l'aveugle pour le secteur musical.

En matière de recrutement, il est souhaitable que l'ensemble des écoles appliquent les préconisations présentées dans le guide « recrutons sans étiquette », qui détaille les bonnes pratiques pour prévenir les risques de discrimination dans toutes les étapes de recrutement d'un agent. Une note du secrétaire général du ministère de la Culture en date du 7 février 2017 précise la procédure à appliquer dans le cadre des recrutements (hors concours), permettant de garantir l'égalité de traitement et l'absence de discrimination entre les candidates et candidats. L'ensemble des établissements est invité à s'en inspirer.

- Dans l'accès à toutes les fonctions et dans toutes les instances de décision et consultatives

Lorsqu'aucune règle relative à la parité ne trouve à s'appliquer, il est recommandé de tendre vers la parité à tous les niveaux et pour toutes les catégories. Cette disposition concerne en particulier la composition des instances de décision et consultatives (conseil d'administration, CHSCT, CT, collège des enseignants, collège des étudiants, toutes commissions consultatives sur la pédagogie et la recherche, instances représentatives du personnel...). La parité devra également être systématique dans les jurys d'admission et de diplômes, ainsi que dans les différentes phases du processus d'évaluation collective (évaluation de fin de semestre, commissions, etc.). Cette parité est également nécessaire dans l'attribution de missions de coordination.

Il est notamment essentiel de veiller à ne pas pénaliser la carrière des personnels ou le déroulement des études des étudiantes et étudiants du fait de leurs éventuelles obligations familiales. Dans l'attente d'une évolution législative imposant la parité dans les commissions pour lesquelles aucune règle imposant la parité

n'existe, il est fortement recommandé que les chartes prévoient l'application de ce critère dans l'ensemble des jurys et comités locaux.

5. Transmettre une culture de l'égalité pour changer les représentations

Afin de changer les représentations et de transmettre une culture de l'égalité aux étudiants des deux sexes, il est essentiel de tendre vers la parité au sein des équipes pédagogiques (enseignants comme intervenants) afin de diversifier les « modèles » que l'on donne aux étudiantes et étudiants. Une attention particulière sera portée à cette question, notamment lors du renouvellement des équipes.

Une information diversifiée sur les métiers doit être développée durant la scolarité, notamment par des conférences faisant intervenir des professionnelles, ce qui contribuera à ouvrir le champ des possibles aux étudiantes et leur permettra de se projeter dans des carrières plus diversifiées (dont notamment les fonctions techniques ou de direction).

Il est également nécessaire de travailler plus en amont sur les processus d'orientation et à cette fin d'introduire cette préoccupation dans les actions d'information (dans les lycées d'enseignement général et professionnel) menées par les écoles en direction des jeunes se préparant à entrer dans les cursus supérieurs.

Changer les représentations passe également par le développement de la présence d'œuvres et d'auteurs féminines dans les corpus d'enseignement et les répertoires travaillés, en s'appuyant sur les travaux de recherche qui mettent en évidence les possibilités en la matière. Le choix des intervenants et artistes invités devra tendre vers la parité.

La mise en place de modules de formation sur l'égalité, d'espaces de réflexion sur les stéréotypes ou le développement d'analyses des représentations des femmes développées dans les répertoires est également nécessaire. Apprendre aux étudiantes et aux étudiants à analyser et décrypter les comportements est fondamental pour transmettre une culture de l'égalité et lutter contre le sexisme. L'ensemble de la communauté doit savoir repérer les stéréotypes et disposer d'outils pour savoir adopter la bonne posture lorsqu'elle y est confrontée.

6. Accompagner les jeunes femmes vers des carrières diversifiées

Les écoles doivent sensibiliser spécifiquement les jeunes femmes sur la gestion de leur carrière pour qu'elles connaissent leurs droits.

Il est important que les jeunes femmes soient formées aux fonctions de direction générale ou au management des ressources humaines, afin de disposer de possibilités d'évolution de carrière diversifiées.

Que les enseignants aient à cœur de donner confiance aux jeunes femmes est essentiel, pour qu'elles aient la « hardiesse de défricher », n'hésitent pas à développer une approche singulière dans des voies où les femmes sont rares.

La constitution de réseaux professionnels dès la scolarité peut soutenir la diversification et la consolidation des parcours féminins de même que la mise en place de parrainages/ marrainages et un suivi plus actif par les écoles du devenir des anciens étudiants et étudiantes.

Les femmes employées au sein de l'administration centrale du ministère de la Culture, de ses services déconcentrés, de ses services à compétence nationale et des établissements publics placés sous sa tutelle peuvent rejoindre Cultur'Elles. Le réseau professionnel féminin a pour objectifs d'être force de proposition en matière de modernisation du ministère et de s'impliquer dans des actions en faveur de l'égalité dans le secteur culturel.

7. Promouvoir l'égalité et faire connaître les dispositifs existants

Les établissements d'enseignement artistique et culturel peuvent se référer à la circulaire du 21 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal officiel de la République française, qui rappelle qu'il faut féminiser les noms de métiers, titres et fonctions mais proscrit l'usage des formes abrégées avec point médian.

La politique de l'établissement en matière de lutte contre les discriminations doit être connue de l'ensemble de la communauté. La création d'une page bien référencée sur les sites internet des établissements est donc préconisée.

ANNEXE 2 : PLAN « D'EXCELLENCE COMPORTEMENTALE » DU MINISTÈRE DES ARMÉES

Les lycées militaires de la défense constituent un réseau d'excellence à la fois académique et social dont la faculté à prodiguer les savoirs est reconnue bien au-delà de la seule sphère des armées. Afin de consolider leur rôle et leur permettre de conduire leur mission d'éducation, un plan « infrastructure » spécifique pour rénover les locaux et améliorer les conditions de travail a par ailleurs été lancé.

Le plan « d'excellence comportementale » vient ainsi s'inscrire dans cette démarche d'excellence globale ambitieuse portée par nos lycées. Il recouvre les thèmes et les actions suivantes :

Thème 1 concernant le choix et l'implication de l'encadrement

1. Améliorer quantitativement et qualitativement l'encadrement des lycées militaires, en trouvant un juste équilibre sur son taux de féminisation, y compris parmi les officiers.

Un taux de féminisation de 50% pour encadrer les sections « Lettres » au sein des CPGE du Lycée Militaire de Saint-Cyr-l'École sera recherché.

2. Mettre en place de (réelles) périodes dédiées aux activités militaires pour les classes préparatoires, encadrées par du personnel militaire.

Thème 2 concernant l'encadrement des traditions

3. Soumettre le contenu de toutes les activités de transmission des traditions au préalable au chef de corps, en liaison avec le proviseur. Ces activités seront réalisées uniquement en présence de l'encadrement. Toute activité qui n'a pas reçu l'aval de cette hiérarchie est à proscrire.

4. Pour les classes préparatoires aux grandes écoles, retenir le principe d'une « corniche » unique qui intègre l'ensemble des étudiants des classes préparatoires.

5. Limiter strictement la durée des activités de transmission des traditions. Encadrer le retour des intégrants dans les lycées.

Thème 3 concernant l'amélioration de la mixité

6. Appuyer, par la diffusion de directives, les chefs de corps dans la transmission des valeurs de la République et des armées.

7. Installer une représentation mixte au sein des classes et mettre en place un référent mixité dans l'équipe de commandement.

Thème 4 Surveillance des lycées

8. Faire inspecter l'ensemble des établissements scolaires des armées par leur armée

D'appartenance tous les deux ans au maximum, tous les ans pour les lycées militaires de Saint-Cyr l'École et de La Flèche.

9. Engager, sous la responsabilité du commandement et le soutien du SSA, des actions résolues de sensibilisation contre les conduites addictives.

10. Toute sanction ou exclusion d'un lycée de Défense pour faute grave de comportement doit avoir valeur pour tous les lycées de Défense et être tracée pour les organismes de recrutement dans les armées.

ANNEXE 3 : FICHES-ACTIONS

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°1: Sciences et techniques en tous genres
Départements: 25-39-70-90

Axe de la convention (cocher)	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention
			x	

Pilote de l'action :	Université de Franche-Comté (UFC), rectorat de l'académie de Besançon
Signataires de la convention mobilisés :	UFC, EN, DRDFE
Partenaires extérieurs mobilisés (associations, entreprises,...):	Enseignement supérieur, délégations départementales aux droits des femmes, référentes et référents égalité, DSDEN, professeurs principaux, entreprises locales, branches professionnelles, associations locales
Constats de départ / diagnostic :	Manque de mixité dans les filières et les métiers scientifiques, inégalités entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans les filières et les carrières scientifiques.
Objectifs :	<p>Diffuser une culture de l'égalité dans le système éducatif, c'est aussi permettre aux élèves une plus grande liberté dans leurs choix d'orientation.</p> <p>Favoriser la découverte, par les filles et les garçons, de l'éventail des métiers et faire évoluer leur représentation afin que les élèves ne censurent plus leurs aspirations en raison des stéréotypes de sexe qui sont encore attachés à de nombreuses filières professionnelles.</p> <p>Développer la mixité des formations et des carrières dès le collège par les stages d'observation, les choix d'enseignements en lycée en vue de l'inscription sur <i>Parcours sup</i>, dans le supérieur en vue d'une meilleure insertion professionnelle.</p> <p>Les établissements d'enseignement doivent ainsi tendre vers une plus grande mixité et favoriser l'accueil des élèves minoritaires de genre dans les voies les plus sexuées, a fortiori dans les filières professionnelles. La portée de cette politique de promotion de la mixité est multiple puisqu'elle produit des effets immédiats sur l'épanouissement et la réussite des élèves et sur le climat scolaire et, bien sûr, des effets à long terme sur le marché de l'emploi, notamment en matière d'égalité professionnelle.</p>
Description de l'action :	Intégrer la question de la mixité dans les établissements du secondaire au travers de projets pédagogiques soutenus par l'université de Franche-Comté (mission culture scientifique, femmes et sciences); visite de laboratoires, de départements de l'université, d'écoles d'ingénieurs; témoignages de femmes du domaine scientifique et technique; rencontres avec des enseignantes chercheuses, techniciennes, femmes engagées dans des métiers scientifiques et techniques peu mixtes, théâtre-forum; visite et mutualisation d'expositions, d'outils.
Public cible: (nombre)	Elèves des établissements scolaires du 2nd degré
Calendrier :	Une période phare fin janvier, mais qui a vocation à s'étendre sur l'année afin d'intégrer l'action dans un projet pédagogique et éducatif, en amont et en aval des temps forts
Financement :	Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité
Modalités de suivi et évaluation	Mise en place d'une grille d'évaluation à remettre aux enseignants et aux différents participants
Indicateurs de résultats et d'impact :	Indicateur direct: création d'une enquête à diffuser auprès des élèves concernés après la clôture de l'action pour évaluer l'impact de l'action. Indicateur indirect: suivi des chiffres de la mixité dans les filières scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur (université, IUT, écoles d'ingénieurs, ...)
Contacts, personnes ressources	Chargés de mission de l'UFC; DRDFE; DDFE; chargée de mission égalité filles-garçons du rectorat

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°2: EVEIL: Enveloppe pour la vie, l'épanouissement et l'implication des lycéens et des lycéennes

Département/région/académie : Région Bourgogne-Franche-Comté

Axe de la convention (cocher)	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention
	x	x		

Pilote de l'action :	Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté - Direction des lycées
Signataires de la convention mobilisés	Région Bourgogne-Franche-Comté, EN
Partenaires extérieurs mobilisés :	Associations, compagnies de théâtre ou autres intervenants dans les lycées à la demande de ces derniers
Constats de départ / diagnostic :	Nécessité de renforcer les actions d'éducation citoyenne et sociétale en matière de : citoyenneté, droits, discriminations et solidarités, éducation artistique, culturelle, scientifique, économies alternatives, santé, prévention des conduites à risques, accomplissement par le sport et sensibilisation aux handicaps, presse, médias, réseaux sociaux (notamment pour une éducation à leur bon usage), relation école-entreprise, découverte des milieux professionnels et des métiers.
Objectifs :	Accompagner les lycées sur les projets péripédagogiques qu'ils portent au sein de leur établissement ou à l'extérieur, pour développer l'un de ces thèmes, dont une culture de l'égalité , et favoriser la lutte contre les discriminations.
Description de l'action (mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés) :	Exemples de projets EVEIL financés : <ul style="list-style-type: none"> - Spectacle-débat sur l'égalité filles-garçons (joué par une compagnie de théâtre) - Réalisation d'une vidéo sur les discriminations (DISCRIMOOVIZ par la Ligue de l'enseignement) - Concours d'affiches sur le thème de l'égalité filles-garçons
Public cible : type et nombre	Lycéennes et lycéens en BFC
Calendrier :	Pour une année scolaire donnée, dépôt des projets EVEIL possible de septembre à avril.
Financement :	Région Bourgogne-Franche-Comté – Direction des lycées
Modalités de suivi et évaluation :	Suivi quantitatif des projets et des sommes consacrées par la Région Une fois réalisé, un projet EVEIL fait l'objet d'un bilan qualitatif établi par le lycée.
Indicateurs de résultats et d'impact :	Nombre de lycées utilisateurs du dispositif/Nombre de projets présentés sur le thème de l'égalité filles-garçons, femmes-hommes/Montant de l'aide régionale consommée
1 ^{er} bilan le cas échéant (résultats, impact, transférabilité) :	Cf bilan 2018/19 (2 ^{ème} année)
Contacts, personnes ressources	Arnaud OHET, chargé d'appui aux projets des lycées/CRBFC - Direction des lycées. arnaud.ohet@bourgognefranche-comte.fr https://www.bourgognefranche-comte.fr/node/373

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°3: Formation initiale et continue des personnels de l'Éducation Nationale
Département /région/académie : académies Bourgogne-Franche-Comté

Axe de la convention (cocher)	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention
	X	X	X	

Pilote de l'action :	Éducation Nationale : formation initiale rectorats, UFC, UB, INSPÉ, formation continue (plans académiques de formation)
Signataires mobilisés :	EN, DRDFE
Partenaires-extérieurs mobilisés (associations, entreprises.) :	Associations : CIDFF, CICS, Solidarité femmes, CEMEA, FETE, Collectif égalité-mixité du pays de Montbéliard (25), le Refuge, Elles bougent, etc.
Constats de départ / diagnostic :	La formation des personnels enseignants, d'éducation et d'encadrement est le premier gage de la diffusion d'une culture de l'égalité dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur. Il est impératif de développer massivement la formation initiale et continue de tous les professionnels, comme levier d'amélioration des pratiques enseignantes (formation du citoyen, éducation au respect d'autrui, etc.), des parcours scolaires et universitaires (réussite, orientation, etc.) et du climat dans les établissements scolaires (lutte contre les violences, etc.). La mixité acquise en droit et ancrée dans la pratique demeure une condition nécessaire, mais non suffisante, à une égalité réelle entre les filles et les garçons, et plus tard entre les femmes et les hommes.
Objectifs :	Développer une culture de l'égalité et déconstruire les stéréotypes : donner aux référents et acteurs de la communauté éducative des apports théoriques et proposer des modalités d'action en établissement.
Description de l'action (mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés) :	Formation universitaire sur la question du genre, en licence et en Master Formation à l'INSPÉ de l'ensemble des professeurs stagiaires du 1er degré à l'égalité filles-garçons et du 2nd degré sur l'orientation avec prise en compte de l'égalité filles-garçons Formation annuelle des référents égalité filles-garçons des établissements de l'enseignement public et privé du secondaire : séminaires, colloques... Formation des référents égalité : candidature individuelle à des stages du Plan académique de formation (PAF) des rectorats : ex. CLEMI -DDFE : stage sur la déconstruction des stéréotypes sexistes dans les médias à destination des membres de la communauté éducative Formation d'initiative locale (FIL) : stages sur site à la demande des établissements Formation des professeurs des écoles dans le cadre des 18 heures de formation annuelle Formation des cadres stagiaires de l'enseignement, des cadres administratifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Public cible: type et nombre	Professeurs du 1er et du 2nd degrés, enseignants néo-titulaires, référents identifiés en inter-catégoriel, communauté éducative, cadres administratifs
Calendrier :	1 ^{er} et 2 ^{ème} trimestre scolaire
Financement :	INSPÉ et rectorats, associations partenaires à l'initiative de stages du PAF (ex. CEMEA, Léo Lagrange, etc.)
Modalités de suivi et évaluation :	Nombre de stagiaires/Nombre de référents/Evaluation sur Evasel (logiciel de la formation continue des rectorats) /Evaluation par les stagiaires suite à formation ou séminaire/Evaluation des posters scientifiques des étudiants de Master 2 de l'INSPÉ
Indicateurs de résultats et d'impact :	Bilan quantitatif et qualitatif des actions mises en place : séminaires référents, formation INSPE
Contacts, personnes ressources	Chargés de mission égalité filles-garçons académies de Besançon et Dijon Référents académiques pour l'égalité professionnelle, académies Besançon et Dijon

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°4: Repérer et lutter contre les violences sexistes et sexuelles

département / région / académie : région académique

Axe de la convention (cocher)	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention
	X	x		

Pilote de l'action :	Rectorats-DRDFE-Universités
Signataires de la convention mobilisés :	EN-Universités-DRDFE
Partenaires extérieurs mobilisés (associations, entreprises.):	MFPF (mouvement du planning familial), CIDFF, autres structures
Constats de départ / diagnostic :	Les violences sexuelles subies sont le premier motif de signalement dans les établissements du second degré : quel que soit le type d'agression ou de situation à laquelle il est confronté, l'élève peut soit ne rien dire mais manifester des troubles et des signes de souffrance, soit se confier et révéler les faits
Objectifs :	Repérer les signes d'alerte ou faisceaux d'indices susceptibles de retenir l'attention : prise en charge et chaîne d'information. Agir en concertation pour plus d'efficacité
Description de l'action (mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés):	Acteurs en pluricatégoriel, membres du CESC ou instances représentatives Adopter une attitude en cas de révélation d'un fait : repérer, écouter, déléguer, rappeler la loi et les principes juridiques. Outiller pour des séances et actions de prévention de la maltraitance et des violences sexuelles ; proposer des actions éducatives qui participent à l'apprentissage de la citoyenneté et qui peuvent être menées en partenariat avec des représentants de la société civile Campagne d'affichage, théâtre forum, concours stop au sexisme, organisation de débats
Public cible : type et nombre	Intercatégoriel (référénts, enseignants, médico-social) représentants de parents
Calendrier :	Tout au long de l'année
Modalités de suivi et évaluation :	Nombre de personnes formées/Signalement en cellule de veille
Indicateurs de résultats et d'impact :	Baisse des incidents ou signalements
Contacts, personnes ressources-	Rectorats-universités-DRDFE-partenaires du domaine santé social

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°5: Plan égalité lycées
Département /région/académie : Région Bourgogne-Franche-Comté

Axe de la convention (cocher)	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention
		x	x	

Pilote de l'action :	Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté - Direction des lycées
Signataires de la convention mobilisés :	Région Bourgogne-Franche-Comté, EN
Partenaires extérieurs mobilisés	Association FETE (Femmes Égalité Emploi)
Constats de départ / diagnostic :	Manque de mixité dans certaines filières; tensions liées aux relations filles-garçons
Objectifs :	Sensibiliser les équipes pédagogiques à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Faire réfléchir les élèves sur la place des femmes dans le monde du travail aujourd'hui
Description de l'action (mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés) :	Temps de réflexion et d'action avec les équipes pédagogiques autour de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et, par extension, l'égalité entre les filles et les garçons. Mise en place d'actions ponctuelles ou répétées et co-construites avec les lycées afin de sensibiliser les équipes pédagogiques à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et faire réfléchir les élèves sur la place des femmes dans le monde du travail aujourd'hui.
Public cible: type et nombre	Les lycéens et les lycéennes de Bourgogne-Franche-Comté
Calendrier :	Tout au long de l'année scolaire
Financement :	Région Bourgogne-Franche-Comté – Direction Economie /FSE dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et inclusion »
Modalités de suivi et évaluation :	Une convention annuelle est signée par les établissements intéressés. Bilan annuel réalisé par l'association décrivant les projets menés et petit panel de « paroles » de celles et ceux qui se sont engagés. Valorisation par FETE sur la plateforme dédiée : http://www.egalitelycees-bfc.org
Indicateurs de résultats et d'impact :	- Nombre de lycées ayant signé une convention - Nombre et sexe des lycéens et des lycéennes impliquées - Evolution de la fréquentation de la plateforme PEL
Contacts, personnes ressources-	Céline Gauvin, chargée des actions culturelles Direction des Lycées /Région Bourgogne-Franche-Comté : celine.gauvin@bourgognefranche-comte.fr Association FETE

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°6: Lutter contre les violences sexistes à l'école

département / région / académie: au niveau de la Région BFC

Axe de la convention (cocher)	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention
	x	x		

Pilote de l'action :	Rectorats Egalité-DRDFE
Signataires de la convention mobilisés :	ENS SUP-EN (ARS)
Partenaires extérieurs mobilisés (associations, entreprises..):	Rectorat-DSDEN- (mgen, maif)
Constats de départ / diagnostic :	La lutte contre le sexisme doit commencer dès le plus jeune âge. Les stéréotypes de genre, c'est une imprégnation culturelle très puissante, qui se fait très tôt, dès l'âge de trois ans. Le sexisme crée de profondes injustices. La banalisation de conduites sexistes peut mener à du harcèlement. Si elles ne sont pas repérées comme problématiques par nombre d'élève, elles peuvent déboucher sur des comportements violents ou inadaptés. La meilleure arme de cette bataille contre le sexisme reste l'éducation et ce, dès le plus jeune âge.
Objectifs :	Permettre aux élèves de repérer les signes. Les former et les outiller pour répondre aux comportements violents. Valoriser les exemples balayant les clichés.
Description de l'action (mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés):	Sensibiliser les élèves du secondaire, en particulier à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, chaque année autour du 25 novembre ou du 8 mars , journée internationale des droits des femmes Théâtre, films, interventions DRDFE, DDFE, associations CIDFF et spécialisées dans l'accompagnement et la prévention des violences sexistes et sexuelles.
Public cible: type et nombre	Elèves du 1 ^{er} et 2 nd degrés
Calendrier :	annuel
Financement :	EN-DRDFE
Modalités de suivi et évaluation :	Impact sur le climat scolaire (outils de remontées des incidents)
Indicateurs de résultats et d'impact :	Nombre d'incidents et d'incivilités en baisse (outils institutionnels pour mesurer le climat scolaire)
Contacts, personnes ressources	Egalité Rectorats- DRDFE-associations

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°7: BFC Reporter
département /région/académie: Région Bourgogne-Franche-Comté

Axe de la convention (cocher)	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention
	x	x		

Pilote de l'action :	Conseil régional de Bourgogne-Franche-Comté - Direction des lycées
Signataires de la convention mobilisés :	Région Bourgogne-Franche-Comté/EN
Partenaires extérieurs mobilisés (associations, entreprises..):	Rectorat - CLEMI service d'éducation aux médias des académies de Dijon et Besançon, DAVL de Dijon et Besançon - et la DRAAF
Constats de départ / diagnostic :	Face à un flot continu d'informations, et la multitude des canaux d'information, les jeunes n'ont pas toujours les clés pour faire le tri et capter la bonne information, notamment sur les sujets ayant trait à l'égalité.
Objectifs :	Sensibiliser les jeunes lycéennes et lycéens à l'importance d'une lecture régulière et éclairée de la presse, sur papier ou sur le web, dans le but de se forger des opinions, une identité et de les mettre en forme.
Description de l'action (mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés):	Réalisation d'une production médiatique d'information sous la forme d'un "4 pages" en version papier et/ou un média en ligne. Chaque production doit traiter d'un thème imposé : le développement durable, l'innovation technologique et/ou industrielle, la culture et les arts, les discriminations, l'égalité femmes/hommes , l'engagement citoyen. Présélection de 8 productions maximum par catégorie puis présentation orale par les élèves devant le jury à l'occasion de la cérémonie de remise des prix organisée en mars à l'occasion de la semaine de la presse dans l'école. Les prix sont remis en fin de journée par le vice-président en charge des lycées et de l'apprentissage. Premier prix: visite d'une rédaction d'un journal; deuxième prix: abonnement individuel pour chaque jeune du groupe à un journal d'information; troisième prix: livres autour de la presse
Public cible: type et nombre	Lycéens et lycéennes
Calendrier :	1) Lancement du concours en octobre 2) Envoi des productions en février 3) Cérémonie de remise des prix en mars
Financement :	Région Bourgogne-Franche-Comté – Direction des Lycées
Modalités de suivi et évaluation :	Evaluation des productions/Passage devant le jury
Indicateurs de résultats et d'impact :	Nombre de lycéens et lycéennes participants
Contacts, personnes ressources	Céline Gauvin, chargée des actions culturelles Direction des Lycées Région Bourgogne-Franche-Comté/ Celine.gauvin@bourgognefranche.comte.fr

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°8: Espace de ressources égalité
département /région/académie: au niveau régional

Axe de la convention (cocher)	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention
		x		x

Pilote de l'action :	Rectorats Egalité-DRDFE-
Signataires de la convention mobilisés :	ENS SUP-EN-Région-SAIO-ONISEP-ARS
Partenaires extérieurs mobilisés (associations, entreprises..):	Clemi- Canopé- Maif- Mgen- caf, autres partenaires extérieurs
Constats de départ / diagnostic :	Manque de clarté sur les ressources existantes : regrouper sur un seul et même espace toutes les ressources
Objectifs :	Permettre aux acteurs de gagner en efficience et efficacité en mettant à disposition un espace type banque de données, pour mobiliser rapidement des ressources et des outils
Description de l'action (mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés):	Recenser les ressources et outils existants: déterminer leur pertinence Travail collaboratif avec les partenaires signataires qui mettront à disposition leurs ressources sur l'espace Appui possible : centre de ressources dans le cadre du contrat de plan Etat Région (CPER)
Public cible: type et nombre	Formateurs, référents, professionnels en charge du déploiement de l'égalité filles-garçons, femmes-hommes
Calendrier :	annuel
Financement :	EN-DRDFE
Modalités de suivi et évaluation :	Veille documentaire assurée par les partenaires avec le relais des rectorats et de la DRDFE: consultation des ressources et rafraichissement permanent
Indicateurs de résultats et d'impact :	Fréquentation du site, utilisation des outils et ressources dans le cadre de formations. Evolution prévue en fonction des besoins des territoires et des acteurs engagés dans les projets de formation.
Contacts, personnes ressources	Référents académiques Egalité Rectorats-DRDFE

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°9: UNSS: La lycéenne, la collégienne MAIF Run
département/région/académie: académie de Besançon

Axe de la convention (cocher)	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention
		x		

Pilote de l'action :	UNSS Besançon
Signataires de la convention mobilisés :	EN-DRDFE
Partenaires extérieurs mobilisés (associations, entreprises..):	UNSS-CD25-MGEN-MAIF-ADIDAS Cros, DRDFE,MGEN,19e régiment du génie (sous réserve), CRIJ,MAIF,UPFRSTAPS, ville de Besançon, La Banque alimentaire, Info Droits Egalité Femmes Familles, Léo Lagrange, Solidarité femmes, Centre d'Information et de Consultation sur la Sexualité, Soroptimist international, Terre des Hommes France, FETE, La ligue de l'enseignement Onisep, Rectorat de Besançon (CLEMI, établissements scolaires engagés en faveur de l'égalité filles-garçons), inter CAVL.
Constats de départ / diagnostic :	Le nombre de jeunes filles licenciées à l'UNSS est inférieur en pourcentage à celui des garçons. La pratique sportive est trop souvent délaissée par les filles et les choix des activités sportives encore très genrés, attitude résultant d'une auto-censure et de la conformation à des stéréotypes féminins
Objectifs :	Inciter les filles à pratiquer davantage le sport et à accéder à des domaines sportifs variés. Développer l'ambition des filles et favoriser la confiance en soi, l'esprit de compétition, la solidarité.
Description de l'action (mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés):	Course féminine, festive, solidaire où le plaisir et le partage prennent le pas sur la performance. Chaque lycéenne ou future lycéenne (élèves de 3ème ou 4ème) licenciée à l'UNSS invite des amies non licenciées de son établissement pour partager ce moment festif. Toutes les filles d'un même établissement doivent franchir la ligne d'arrivée ensemble. A l'arrivée, ateliers sportifs et festivités. Les participantes doivent pour cela traverser "la rue de l'égalité" : stands animés par les acteurs de la communauté éducative, les partenaires de la convention et les partenaires associatifs. 1 ^{er} temps: la course /2 ^{ème} temps: découvertes sportives/3 ^{ème} temps: l'avenue de l'égalité (informations)
Public cible: type et nombre	Collégiennes (4 ^{ème} et 3 ^{ème}) et lycéennes licenciées à l'UNSS et leurs amies
Calendrier :	Autour du 8 mars
Financement :	UNSS, Ville de Besançon, Région, Conseil départemental du Doubs, DRFE, DDFE, Maif, Adidas, MGEN
Modalités de suivi et évaluation :	Indice de satisfaction des participantes lors de questionnements aux professeurs EPS (notamment en séminaire de rentrée)
Indicateurs de résultats et d'impact :	Indicateur direct : Nombre de jeunes filles inscrites à l'UNSS Indicateur indirect : pourcentage de filles inscrites dans des disciplines sportives genrées
Contacts, personnes ressources	UNSS académie de Besançon: Sr-besancon@unss.org/serge.mommessin@ac-besancon.fr

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°10: Carrefour des carrières au féminin

Département /région/académie : Bourgogne

Axe de la convention (cocher)	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention
			x	

Pilote de l'action :	DRDFE-Région-rectorat de Dijon
Signataires de la convention mobilisés :	Etat-Région EN
Partenaires extérieurs mobilisés :	FETE-EN-collectivités-communes
Constats de départ / diagnostic :	Les jeunes filles se dirigent en majorité vers un nombre restreint de métiers (santé, social, secrétariat, enseignement...) et n'utilisent pas autant que les garçons l'éventail des possibilités offertes, alors que tous les métiers sont ouverts aux femmes et aux hommes. En Bourgogne, sur les 451 professions existantes, 60 sont mixtes, 79 professions sont considérées comme féminisées et plus de 300 sont essentiellement masculines. Ainsi, les objectifs sont tout d'abord de changer les représentations sur des métiers identifiés comme masculins mais également de fournir aux adolescentes et aux femmes de réelles possibilités d'identification en terme d'avenir professionnel.
Objectifs :	Favoriser l'emploi, de l'orientation ou de l'insertion professionnelle des jeunes filles dans des filières de formation traditionnellement « masculines »
Description de l'action (mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés) :	Rencontres individuelles entre le public et les intervenantes. Celles-ci présentent leur activité, font part de leur expérience et répondent aux questions des visiteuses. Chaque année, entre 500 et 800 femmes et jeunes filles peuvent découvrir et se renseigner auprès de 40 à 70 professionnelles sur les 4 départements de la Bourgogne.
Public cible : type et nombre	Jeunes collégiennes et lycéennes
Calendrier :	Annuel entre janvier et Février
Financement :	DRDFE -Région BFC
Modalités de suivi et évaluation :	Nombre de jeunes filles présentes
Indicateurs de résultats et d'impact :	Décision d'orientation
Contacts, personnes ressources-	Rectorats-Région-DRDFE-Association FETE: contact@fete-egalite.org .

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°11: Trophées égalité mixité Bourgogne Franche-Comté
Département: 8 départements

Axe de la convention	1- Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention au niveau régional
	X	X	X	

Pilote de l'action :	DRDFE Bourgogne Franche Comté rectorats
Signataires de la convention mobilisés :	DRDFE/EN/ DRAAF
Partenaires extérieurs mobilisés (associations, entreprises,...):	Associations agréées par l'Éducation Nationale
Constats de départ / diagnostic :	La difficulté à mobiliser les établissements scolaires dans un mouvement "global", au-delà de l'implication de "personnes" engagées au sein des établissements. Il est apparu nécessaire de développer une stratégie de "mobilisation" des établissements scolaires à l'interne.
Objectifs:	Les trophées Égalité Mixité sont des prix remis à des établissements considérés comme exemplaires. Ils permettent : 1/ d'identifier des établissements investis sur le champ de l'égalité 2/ de les engager à inscrire leurs actions dans le temps 3/ de les investir d'une mission d'essaimage avec des établissements voisins 4/ de repérer les établissements qui ne participent pas afin de les encourager à entrer dans la démarche
Description de l'action :	Mobiliser les établissements les moins engagés dans la démarche égalité Valoriser et identifier les bonnes pratiques qui permettent de travailler sur cette thématique
Public cible: (nombre)	Tous types d'établissements : privés/ publics ; enseignement agricole, professionnel, technologique, général ; lycées, collèges, EREA, CFA, MFR).
Calendrier :	annuel
Financement :	5 prix des trophées (1000 euros) par académie 1 prix par département et 1 prix coup de cœur par académie financés par la DRDFE 1 prix régional DRAAF
Modalités de suivi et évaluation :	Contacts réguliers avec les établissements primés pour un suivi des projets
Indicateurs de résultats et d'impact :	Nombre d'établissements candidats /Nombre d'établissements primés
1 ^{er} bilan le cas échéant (résultats, impact, transférabilité):	Le choix est fait de valoriser des établissements portant une démarche intégrée de l'égalité et non de mettre en avant des actions ponctuelles. Beaucoup d'établissements ont réalisé des actions et ne se sont pas positionnés sur les trophées jugeant leurs actions trop modestes. Cependant cette mise en lumière des lauréats lors d'un temps fort académique est l'occasion de partager des expériences et de créer une dynamique sur l'académie.
Contacts, personnes ressources	Référents Egalité des rectorats-DRDFE

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°12 : Éducation à la sexualité
Département / région / académie : Dijon et Besançon

Axe de la convention	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre culture de l'égalité et respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières/formations	4-Piloter
	X	X		

Pilote de l'action :	Rectorats
Signataires de la convention mobilisés :	EN, DSDEN, DRDFE, DDFE
Partenaires extérieurs mobilisés (associations, entreprises...) :	Associations complémentaires de l'école
Constats de départ / diagnostic :	L'éducation à la sexualité contribue à la construction de la personne et à l'éducation du citoyen. À l'école, au collège et au lycée, elle vise à permettre aux élèves d'adopter des attitudes de responsabilité individuelle et sociale.
Objectifs :	Généraliser les 3 séances annuelles obligatoires inscrites dans la circulaire 2018-111 dans le 1 ^{er} degré et dans le 2 nd degré
Description de l'action (mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés) :	<p>-Séances de sensibilisation à l'égalité filles-garçons (ouvrages égalité filles-garçons tome 1 et 2 du réseau Canopé de la petite section de maternelle à la 6^{ème} ainsi que pour les SEGPA) et les ressources du centre Hubertine Auclert</p> <p>-Séances de prévention de la violence dans les relations amoureuses chez les jeunes (Guide de prévention VIRAJ)</p> <p>-Séances d'éducation à la sexualité à raison d'une séance par trimestre (prévention des maladies sexuellement transmissibles, contraception et prévention des grossesses, prévention des violences sexuelles) avec le guide Comportements sexistes et violences sexuelles.</p> <p>Ces actions doivent être élaborées en partenariat avec les CESC.</p> <p>Ces actions doivent aussi s'inscrire dans le parcours éducatif de santé qui s'articule autour de 3 axes :</p> <p>-L'éducation à la santé, fondée sur le développement des compétences psychosociales en lien avec le socle commun de connaissances, de compétences et de culture ;</p> <p>-La prévention : conduites à risques, conduites addictives, etc. ;</p> <p>-La protection de la santé : environnement favorable à la santé et au bien-être.</p>
Public cible: type et nombre	Élèves du 1 ^{er} et 2 nd degrés
Calendrier :	1 ^{er} , 2 ^{ème} , 3 ^{ème} trimestre scolaire
Financement :	Rectorats par des formations au PAF
Modalités de suivi et évaluation :	A travers les bilans des CESC A travers les formations au PAF
Indicateurs de résultats et d'impact :	Nombre d'établissements mettant en place ces séances, nombre de classes impactées et nombre d'élèves impactés Nombre de personnes formées
1 ^{er} bilan le cas échéant (résultats, impact, transférabilité) :	En fin d'année scolaire
Contacts, personnes ressources	Référénts égalité des rectorats-correspondants à l'éducation à la sexualité des rectorats http://www.ac-dijon.fr/pid29533/organigramme-contact.html https://www.ac-besancon.fr/spip.php?article5067

FICHE ACTION EGALITE FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES

TITRE DE L'ACTION N°13: Lutte contre les discriminations

Département/région/académie : Académie de Dijon

Axe de la convention	1-Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	2-Développer et transmettre une culture de l'égalité et du respect mutuel	3-Renforcer et poursuivre la mixité des filières et des formations	4-Piloter la convention
		X		X

Pilote de l'action :	Rectorat de Dijon
Signataires de la convention mobilisés :	EN/DRDFE
Partenaires extérieurs mobilisés (associations, entreprises..):	Associations complémentaires de l'Éducation Nationale
Constats de départ / diagnostic :	L'homophobie et la transphobie se nourrissent de tous les stéréotypes et de toutes les normes sociales liées au sexe et à la sexualité. Ces représentations sont à l'origine de manifestations très diverses et plus ou moins explicites de sexisme, d'homophobie et de transphobie dans le milieu scolaire, des formes les plus graves (discriminations, violences physiques, injures, moqueries) aux plus anodines en apparence (stéréotypes, « blagues », remarques, etc...). Ces agissements, semblant de moindre intensité, peuvent cependant avoir des conséquences sérieuses lorsqu'ils s'installent dans la durée. Ils créent de la souffrance chez les jeunes qui subissent une homophobie et une transphobie dites « ordinaires » et in fine peuvent avoir des répercussions sur leur scolarité et sur leur construction.
Objectifs :	Lutter contre les LGBTQIphobies
Description de l'action (mise en œuvre de l'action, son déroulement, les outils utilisés):	-Intervention d'une sociologue sur la thématique au mois de mai -Proposer une meilleure prise en charge de ses élèves dans les établissements scolaires et à l'internat -Formation de formateurs Lien avec le parcours de santé et le parcours citoyen
Public cible: type et nombre	Personnels d'encadrement, personnels de santé, CPE
Calendrier :	Semaine du 11 au 15 mai 2020 Formation de formateurs au 3 ^{ème} trimestre
Financement :	Rectorat
Modalités de suivi et évaluation :	Remontées des actions dans les bilans du CESC
Indicateurs de résultats et d'impact :	Remontées dans l'application faits établissements
1 ^{er} bilan le cas échéant (résultats, impact, transférabilité):	A la fin de la semaine du 15 mai 2020
Contacts, personnes ressources- Coordonnées	Référents égalité du rectorat de Dijon : egalite@ac-dijon.fr