02

NOS PROPOSITIONS · PARTIE 2

Parité, diversité, inclusivité

06 Contexte général et axes de travail

07 Parité des bénéficiaires des aides

08 Parité dans les programmations

09 Valoriser les démarches pour l'égalité FH

10 Valoriser les démarches pour la diversité

11 Les lieux labellisés

12 Retour à l'emploi après un congé maternité

13 Professionnel·les en situation de handicap

06

FICHE 06

Contexte général et axes principaux de travail

L'absence d'égalité entre les femmes et les hommes, la quasi-absence des personnes en situation de handicap, et la diversité sur les plateaux et aux postes d'encadrement et de direction sont des réalités du spectacle vivant.

Nos propositions visent à ce que le spectacle vivant de demain soit plus juste.

Pour cela, plusieurs axes doivent être travaillés de manière conjointe :

1. **l'accès à la formation**, pour que les jeunes professionnel·les ne soient pas soumis aux mêmes « préjugés » que les moins jeunes.
2. des mesures immédiates pour que les jeunes professionnel·les arrivent dans un environnement où ces questions font débat et sont prises en compte, et que ce qui a été abordé en formation puisse être mis en œuvre.
3. **la mise en œuvre de débats et d'échanges** sur la question de la « diversité culturelle » et de sa représentation.
4. compiler et compléter les études chiffrées sur la question de la parité : **suivi des chiffres de la parité femme·homme** au niveau du ministère de la Culture et des collectivités territoriales (régions, départements, villes…).
5. **fixer des objectifs chiffrés de diversité** et publier des indicateurs, notamment pour l'accès aux écoles supérieures, afin de mesurer les progrès accomplis, et valoriser les démarches en faveur de la diversité (voir fiche 10).
6. proposer aux structures artistiques et culturelles la signature de chartes les engageant à être attentives aux questions de parité et de respect des diversités.