



# Table des matières

---

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
---------------------------	----------

<b>DOMAINE 1 : CARTOGRAPHIE, ETAT DES LIEUX ET DIAGNOSTIC</b> .....	<b>7</b>
---------------------------------------------------------------------	----------

<b>ACTION n°1. Faire un état des lieux général de l'égalité professionnelle par la réalisation annuelle d'un rapport de situation comparée, de l'index égalité et d'une analyse sur les écarts de rémunération chez les personnels</b> .....	<b>7</b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

<b>ACTION n°2. Réaliser annuellement une analyse de situation comparée chez la population étudiante</b> .....	<b>7</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

<b>ACTION n°3. Mener un diagnostic d'identification des emplois à dominance féminine et masculine afin de tendre vers une meilleure mixité au sein des équipes</b> .....	<b>8</b>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

<b>ACTION n°4. Réaliser régulièrement l'enquête sur les violences sexistes et sexuelles et y intégrer la thématique des discriminations (dont racisme et antisémitisme)</b> .....	<b>8</b>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

<b>ACTION n°5. Faire un état des lieux genré des difficultés de santé, maladies professionnelles et accidents de travail</b> .....	<b>9</b>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

<b>DOMAINE 2 : SIGNALER ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES</b> .....	<b>10</b>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<b>ACTION n°6. Renforcer l'accessibilité et la communication de la cellule d'écoute et de signalement, et développer les ressources tant sur la partie signalement que traitement</b> .....	<b>10</b>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<b>DOMAINE 3 : PREVENIR LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCES, DE HARCELEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES PAR LA SENSIBILISATION ET LA FORMATION</b> .....	<b>13</b>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<b>ACTION n°7. Pérenniser et poursuivre le déploiement du plan de formation à destination des personnels et de la population étudiante pour favoriser le développement d'une culture commune sur la thématique de l'égalité professionnelle, la diversité de genre, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations</b> .....	<b>13</b>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<b>ACTION n°8. Impliquer les associations étudiantes en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations, VSS et LGBTQIA+phobies</b> .....	<b>14</b>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<b>ACTION n°9. Favoriser la prévention des violences sexistes et sexuelles ainsi que des discriminations dans les structures d'accueil de la population étudiante en stage, en contrat de professionnalisation ou en terrain d'études</b> .....	<b>15</b>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

<b>ACTION n°10. Mettre en place un guide de sensibilisation pour les déplacements dans le cadre d'étude sur le terrain organisés par l'Université.....</b>	<b>16</b>
<b>ACTION n°11. Identifier dans la démarche d'évaluation des risques professionnels les actes de violences et de discriminations.....</b>	<b>16</b>
<b>DOMAINE 4 : RECRUTEMENT, CARRIERE ET REMUNERATION .....</b>	<b>17</b>
<b>ACTION n°12. Assurer des déroulements de carrière équitables par une juste représentation des femmes et des hommes pour les avancements et promotions ....</b>	<b>17</b>
<b>ACTION n°13. Garantir un processus de recrutement non-discriminant (composition du jury, candidats et candidates reçues, questions posées, etc.) .....</b>	<b>17</b>
<b>ACTION n°14. Veiller à l'évolution de carrières des femmes, notamment au retour d'un congé de maternité, par l'attribution de congé pour recherche ou conversion thématique, de congé pour projets pédagogiques, de congé d'innovation .....</b>	<b>18</b>
<b>ACTION n°15. Assurer une représentation équitable en termes de genre dans l'attribution des primes.....</b>	<b>19</b>
<b>ACTION n°16. Encourager et faciliter la prise de responsabilités des femmes, tant chez les enseignantes-chercheuses (direction de composantes ou de laboratoires) que les BIATSS (postes d'encadrement) dans les postes de direction.....</b>	<b>20</b>
<b>ACTION n°17. Favoriser la carrière des femmes en encourageant le tutorat et/ou le mentorat ainsi que le développement du réseau professionnel du public féminin.....</b>	<b>21</b>
<b>DOMAINE 5 : MIEUX ARTICULER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.</b>	<b>22</b>
<b>ACTION n°18. Élaborer et mettre en œuvre une charte des temps pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale .....</b>	<b>22</b>
<b>ACTION n°19. Continuer d'assurer un accès égalitaire et inclusif aux activités proposées par le SUAPS.....</b>	<b>23</b>
<b>ACTION n°20. Poursuivre l'information et l'accès aux droits en matière de parentalité et engager une réflexion sur la facilitation des modes de garde pour les personnels et les étudiants et étudiantes concernées par la parentalité.....</b>	<b>23</b>
<b>ACTION n°21. Mettre en place un entretien pré congé maternité et post congé parental et/ou adoption .....</b>	<b>24</b>
<b>ACTION n°22. Mettre en place un aménagement horaire pour allaitement durant la première année de l'enfant et faciliter ce dernier sur le lieu de travail .....</b>	<b>25</b>
<b>DOMAINE 6 : PREVENIR ET ACCOMPAGNER LES PATHOLOGIES ET SITUATIONS DE SANTE LIEES AU GENRE.....</b>	<b>26</b>

<b>ACTION n°23. Lutter contre la précarité menstruelle par la distribution de protections gratuites, en intégrant la dimension de développement durable .....</b>	<b>26</b>
<b>ACTION n°24. Informer les étudiantes et étudiants, et les personnels sur les mesures relatives à la santé, notamment féminine, offertes à l'Université.....</b>	<b>27</b>
<b>ACTION n°25. Étudier, pour les personnels, les modalités de prise en charge possibles des dysménorrhées, de la ménopause, de l'arrêt naturel de grossesse et plus globalement des pathologies chroniques liées au genre, et proposer des solutions adaptées (prise en charge médicale, télétravail, aménagement du temps de travail, autorisation spéciale d'absence) .....</b>	<b>28</b>
<b>DOMAINE 7 : FAIRE VIVRE L'EGALITE ET L'INCLUSION AU QUOTIDIEN.....</b>	<b>29</b>
<b>ACTION n°26. Favoriser la pleine appropriation des espaces du campus en identifiant et en réaménageant les espaces non-sécurisés .....</b>	<b>29</b>
<b>ACTION n°27. Faire de l'établissement un lieu d'accueil inclusif en facilitant notamment l'intégration des personnes transgenres et non-binaires.....</b>	<b>30</b>
<b>ACTION n°28. Encourager la recherche et la formation sur les thématiques de l'égalité, les violences sexistes et sexuelles, les LGBTQIA+ phobies ainsi que les discriminations et valoriser l'engagement étudiant et du personnel sur ces sujets.....</b>	<b>31</b>
<b>DOMAINE 8 : COMMUNIQUER .....</b>	<b>33</b>
<b>ACTION n°29. Partager les pratiques d'une communication inclusive et sans stéréotype de genre .....</b>	<b>33</b>
<b>ACTION n°30. Mettre en œuvre régulièrement des campagnes de communication interne et externe sur l'égalité et les discriminations, notamment lors des temps forts institutionnels.....</b>	<b>34</b>
<b>ACTION n°31. Promouvoir la mixité des filières de formation par des actions de communication en direction des élèves du secondaire, et plus particulièrement des lycéennes .....</b>	<b>35</b>
<b>DOMAINE 9 : DEVELOPPER DES PARTENARIATS ET FAVORISER L'ANCRAGE TERRITORIAL .....</b>	<b>36</b>
<b>ACTION n°32. Développer des actions conjointes en faveur de l'égalité avec les membres de Nantes Université (École Centrale de Nantes, École des beaux-arts de Nantes Saint-Nazaire, École nationale supérieure d'architecture de Nantes, CHU de Nantes, IRT Jules Verne et Inserm), les acteurs du territoire (Nantes Métropole, etc.) et dans le cadre de l'alliance EUniWell .....</b>	<b>36</b>
<b>ACTION n°33. Développer des partenariats avec les réseaux professionnels et associatifs sur les thématiques de l'égalité professionnelle, les violences sexistes et sexuelles ainsi que les discriminations au niveau du territoire .....</b>	<b>38</b>

**DOMAINE 10 : GARANTIR LA GOUVERNANCE DE LA DEMARCHE DANS LA DUREE ..... 39**

**ACTION n°34. Instituer une gouvernance pérenne sur l'égalité professionnelle (Directions pilotes, comité technique, groupes de travail, etc.) associant notamment des représentants et représentantes des personnels et de la population étudiante... 39**

**ACTION n°35. Poursuivre et développer le travail commun entre membres de Nantes Université sur le champ de l'égalité femmes-hommes ..... 40**

**ACTION n°36. Élargir le rôle des référents et référentes « égalité femmes-hommes » de pôle et d'établissement aux thématiques de la diversité et de lutte contre les discriminations ..... 40**

**ACTION n°37. Mettre en œuvre les actions du label HRS4R en lien avec l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations..... 41**

**ACTION n°38. Présenter chaque année le bilan du plan d'actions en conseil d'administration et au comité social d'administration..... 42**

**ACTION n°39. Mettre en œuvre, ajuster et évaluer le plan d'actions triennal..... 42**

**ANNEXE : LES ACRONYMES UTILISES..... 44**

# Introduction

---

Dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019, dite loi de transformation de la fonction publique, Nantes Université souhaite renouveler et renforcer son engagement en termes d'égalité professionnelle et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). En 2021, notre établissement élaborait ainsi son premier plan d'actions, posant les bases d'une politique ambitieuse, engagée sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes. Fort de ce bilan, Nantes Université réaffirme cet engagement à travers le déploiement de son nouveau plan d'actions pour la période 2025-2027, visant à pérenniser les avancées obtenues les années précédentes tout en élargissant son champ d'intervention aux valeurs d'inclusion, d'équité et de lutte contre toutes les formes de discrimination. Construit dans une démarche collaborative, ce nouveau plan d'actions est né de la contribution des directions pilotes<sup>1</sup>, des référentes égalité de pôle et des représentants et représentantes du personnel siégeant au Comité Social d'Administration (CSA).

Ancré dans une démarche stratégique globale, ce nouveau plan s'articule avec d'autres démarches structurantes, notamment :

- Le **plan de prévention et d'actions contre les VSS** à l'échelle de l'Établissement Public Expérimental (EPE), adopté suite à la diffusion d'un questionnaire à l'ensemble des étudiantes et étudiants
- Le **plan d'actions pour la labellisation HRS4R**
- Le **schéma directeur du handicap 2024-2028**

Considérant que toute la communauté universitaire doit être incluse dans cette démarche, le présent plan d'actions, à l'instar du premier, concerne l'ensemble des publics de Nantes Université, incluant les personnels et la population étudiante.

Par ailleurs, si chaque membre de Nantes Université a l'obligation réglementaire de produire son propre plan, de nombreuses actions présentées ci-dessous sont d'ores et déjà envisagées à l'échelle de l'établissement public expérimental, avec un enjeu d'approfondissement des coopérations déjà engagées dans le cadre de la mise en œuvre du présent plan d'actions.

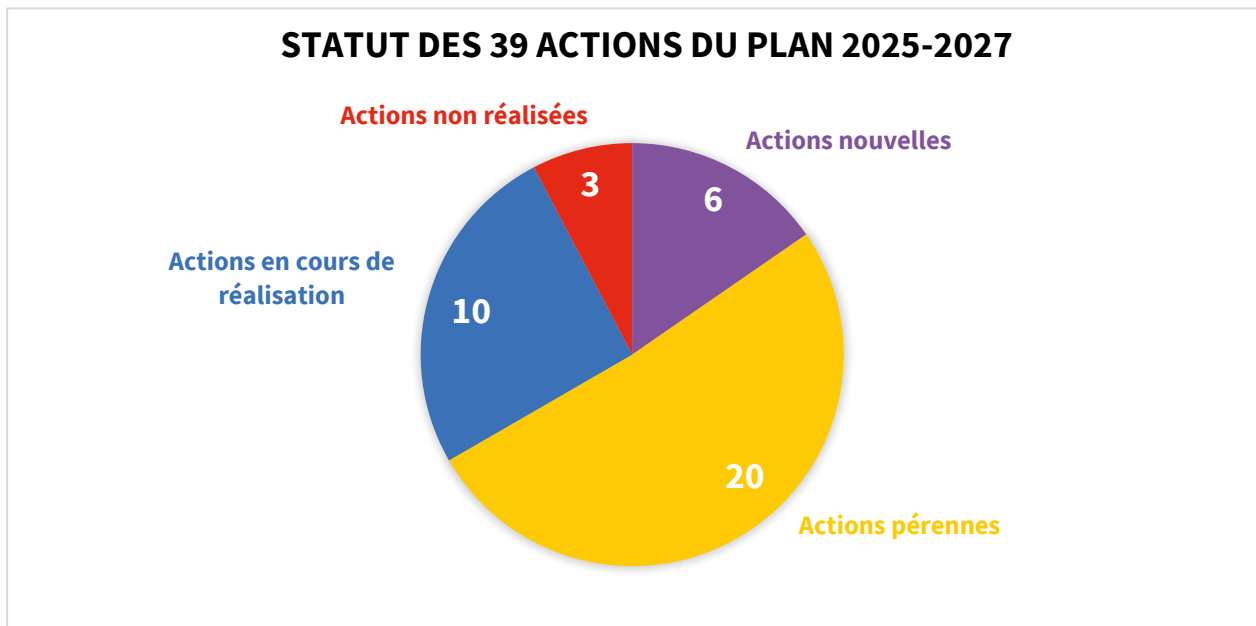
Au final, avec **39 actions réparties en 10 grands domaines**, ce deuxième plan marque une progression significative par rapport au précédent, en élargissant notamment son champ d'intervention aux questions de discriminations et de diversité de genre.

---

<sup>1</sup> CPUN, DAJ, DDSPS, DFRU, DGS, Dir. COM, DPEQ, DPIL, DRHDS, DRPI, DSIN, MPPU, SSE, SUAPS

Les actions se répartissent en quatre catégories :

- Les **actions non réalisées** issues du premier plan
- Les **actions pérennes** à renforcer ou développer
- Les **actions en cours de réalisation**
- Les **actions nouvelles**



Dans une dynamique de transformation durable, Nantes Université continue de renforcer son positionnement en matière de responsabilité sociale. La lutte contre les violences et les discriminations s'inscrit dans un engagement large, reposant sur l'objectif ambitieux de bâtir une communauté inclusive, équitable, résolument tournée vers un avenir où chacun, chacune puisse s'épanouir.

# Domaine 1 : Cartographie, état des lieux et diagnostic

---

**ACTION n°1.** Faire un état des lieux général de l'égalité professionnelle par la réalisation annuelle d'un rapport de situation comparée, de l'index égalité et d'une analyse sur les écarts de rémunération chez les personnels

Statut | *Action pérenne*

Public | Personnels

**Rétrospective PAE 21-23** | Depuis 2021, un rapport de situation comparée est produit et intégré annuellement dans le [RSU](#), présenté chaque année en CSA et CA. Ce dernier comporte notamment une analyse quantitative et qualitative sur les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes. L'index égalité y figure également depuis 2023.

- **Objectif** : évaluer les écarts de représentation, de carrière et de rémunération entre les femmes et les hommes et les réduire.
- **Livrables** :
  - Réaliser annuellement une analyse quantitative et qualitative sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
  - Produire et publier le rapport de situation comparée dans le RSU
  - Produire annuellement l'index égalité professionnelle femmes-hommes et mise en œuvre des actions qui en découlent
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Données du RSU, et plus particulièrement celles du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes (effectif, carrière, prime, rémunération, etc.)
  - Index égalité
- **Moyens** : internes aux directions pilotes et contributives de données
- **Pilotes** : DPEQ et DRHDS
- **En lien avec** : DDSPS
- **Calendrier** : produit annuellement lors de la campagne RSU

**ACTION n°2.** Réaliser annuellement une analyse de situation comparée chez la population étudiante

Statut | *Action pérenne*

Public | Population étudiante

- **Objectif** : établir une parité dans l'accès aux ressources et aux opportunités éducatives.



- **Livrable :**
  - Réaliser une analyse de situation comparée
- **Moyens :** internes aux directions pilotes et contributives de données, avec contributions de la DFRU à travers les travaux menés par le Service des données et des enquêtes
- **Pilotes :** DPEQ et DFRU
- **Calendrier :** 2025/2027

### **ACTION n°3. Mener un diagnostic d'identification des emplois à dominance féminine et masculine afin de tendre vers une meilleure mixité au sein des équipes**

**Statut | *Action non réalisée (PAE 21-23)***

**Public | Personnels**

- **Objectif :** tendre vers une mixité au sein des métiers notamment par les recrutements.
- **Livrable :**
  - Analyse les données de l'enquête réalisée par la DPEQ afin d'établir une cartographie de la répartition par activité chez les BIATSS
- **Indicateur chiffré :**
  - Répartition femmes-hommes dans les différents emplois
- **Moyens :** internes
- **Pilote :** DRHDS
- **Calendrier :** 2026/2027

### **ACTION n°4. Réaliser régulièrement l'enquête sur les violences sexistes et sexuelles et y intégrer la thématique des discriminations (dont racisme et antisémitisme)**

**Statut | *Action pérenne***

**Publics | Personnels - Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23 |** Deux enquêtes ont été réalisées en 2023 auprès des publics de l'université. Une enquête par questionnaire sur le « [Cadre de vie durant le temps des études et l'exposition aux VSS](#) » pour la population étudiante, qui a conduit à l'élaboration d'un plan de prévention et d'actions à l'échelle de l'EPE. Concernant les personnels, un volet de questions spécifiques à la thématique VSS et aux discriminations au travail a été ajouté au [Baromètre social](#) 2023.

#### **Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'actions contre les VSS (échelle EPE)**

*Axe 6 : renouveler l'enquête sur les VSS régulièrement*

- **Action 2.6.1 : Reconduction de l'enquête tous les 2 ans.**

- **Objectif** : recueillir des données précises pour ajuster la politique de lutte contre les VSS existantes et orienter celle sur les discriminations.
- **Livrables** :
  - Rédiger un rapport sur les résultats de l'enquête, comportant notamment une analyse longitudinale sur l'évolution des réponses entre la première et la deuxième enquête
  - Mettre en œuvre les actions du plan EPE et les ajuster en fonction des résultats de la nouvelle enquête
  - Renforcer les questions relatives aux discriminations du Baromètre social afin de réaliser une analyse qui permettra d'alimenter le plan d'actions QVCT
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Taux de participation aux enquêtes
  - Données issues du Baromètre social et du rapport de l'enquête sur les VSS et discriminations
- **Moyen** : moyen humain 1 ETP (DDSPS) sur financement I-site Next
- **Pilote** : DDSPS
- **En lien avec** : DPEQ, Dir. COM, DFRU, DSIN, SSE et VP Responsabilité sociale
- **Calendrier** : 2025

## **ACTION n°5. Faire un état des lieux généré des difficultés de santé, maladies professionnelles et accidents de travail**

**Statut** | *Nouvelle action*

**Public** | Personnels

- **Objectif** : avoir une première analyse générée sur la santé au travail au sein de notre établissement comme l'encourage le plan d'actions ministériel 24-27
- **Livrables** :
  - Réaliser une analyse générée de la santé au travail en fonction des corps de métiers
  - Effectuer des préconisations en fonction des résultats
- **Moyens** : internes
- **Pilote** : MPPU
- **En lien avec** : DDSPS et DRHDS
- **Calendrier** : 2027

## Domaine 2 : Signaler et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

---

**ACTION n°6. Renforcer l'accessibilité et la communication de la cellule d'écoute et de signalement, et développer les ressources tant sur la partie signalement que traitement**

**Statut | *Action pérenne***

**Publics | Personnels - Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | Depuis 2021, 3 postes en lien avec la [Cellule d'écoute et de signalement](#) ont été créés (deux psychologues du travail et une chargée des affaires juridiques, spécialisée dans le traitement des signalements). En parallèle, dans un souci de transparence, le processus de traitement des signalements a été rédigé et présenté aux représentants et représentantes du personnel de la F3SCT. Le dispositif peut être joint par mail ou par téléphone grâce à la mise en place d'un numéro vert. Plusieurs conventions ont été mises en place depuis 2022, notamment avec certains établissements membres de Nantes Université mais également avec des organismes et personnes clés pour un accompagnement psychologique et/ou juridique.

Le bilan du précédent plan affiche une proportion quasi égale du nombre de signalements émanant des personnels et de la communauté étudiante. Toutefois, l'effectif de ces deux populations étant fortement différent, des actions permettant de rendre davantage visible le dispositif auprès de étudiants et étudiantes devront être mises en œuvre dès 2025.

### **Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'action contre les VSS (échelle EPE)**

*Axe 3 : communiquer sur les engagements de l'établissement en matière de lutte contre les VSS dès l'arrivée dans l'établissement et tout au long du parcours d'étude*

- **Action 1.3.1 : S'assurer que l'engagement politique et les dispositifs en matière de lutte contre les VSS et LGBTQIA+phobies soient lisibles et accessibles via différents formats (livrets, présentations lors des journées d'accueil...) à tout moment du parcours de l'étudiant (entrée dans l'établissement, son départ en stage, mobilité internationale...).**
- **Action 1.3.2 : Organiser une action commune pour le « bien vivre ensemble ».**

*Axe 7 : organiser le suivi coordonné de la lutte contre les VSS entre les membres de Nantes Université*

- **Action 2.7.3 : Publication, par la cellule écoute et signalement, comme chaque année depuis sa création, d'un bilan d'activité.**

*Axe 12 : s'assurer que le traitement est réalisé dans des conditions satisfaisantes*

- **Action 4.12.1 : Mettre à disposition les chartes / documents explicatifs de fonctionnement des dispositifs de traitement des VSS.**
- **Action 4.12.2 : Donner de la visibilité via la publication du bilan annuel.**

*Axe 13 : communiquer régulièrement sur les dispositifs existants*

- **Action 4.13.1 : Suivi des actions de communication annuelles.**

- **Objectif :** avoir un dispositif de signalement et de traitement efficient et ouvert à tout type de violences et de discriminations.
- **Livrables :**
  - Mettre en œuvre des actions de communication sur le bilan de la cellule et mener des réflexions quant à son enrichissement
  - Améliorer et multiplier la communication :
    - pour la population étudiante, en renforçant l'accessibilité des informations sur la cellule sur l'intranet étudiant et en multipliant les présentations de la cellule d'écoute et de signalement
    - pour les personnels, en mettant en place une campagne de communication dans le but de faire connaître les procédures établies par le dispositif afin de lever les réticences à réaliser un signalement
  - Rendre la cellule plus accessible, notamment aux personnes non-francophones et aux personnes en situation de handicap, par l'utilisation d'OMIST, un outil de traduction simultanée
  - Faire un bilan de l'expérimentation des [permanences d'avocates et avocats](#) dans le cadre de la convention avec l'Ordre des avocats du barreau de Nantes
  - Étendre la [convention](#) avec le Parquet du tribunal judiciaire de Nantes, le groupement de gendarmerie des Pays de la Loire, la direction départementale de la sécurité publique, le Crous Pays de la Loire et l'association France victimes 44 Nantes, ouverte à ce jour uniquement aux

situations de VSS, à l'ensemble des discriminations et aux territoires de Saint-Nazaire et La Roche-sur-Yon

- Informer et mettre en œuvre des actions de sensibilisation relatives aux violences intrafamiliales
- Coanimer le réseau de référentes et référents égalité au niveau UMR avec l'Inserm et le CNRS et veiller à son élargissement thématique relatif aux discriminations

- **Indicateurs chiffrés :**

- Données issues des bilans statistiques de la cellule (nombre de signalements, etc.)

- **Moyen :** budget alloué pour les conventionnements : 5.000€ annuel

- **Pilotes :** DDSPS et DAJ

- **En lien avec :** Dir. COM

- **Calendrier :** 2025/2027 – saisonnalité universitaire (temps fort de rentrée – novembre/décembre puis mars/avril)

## Domaine 3 : Prévenir les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes par la sensibilisation et la formation

---

**ACTION n°7.** Pérenniser et poursuivre le déploiement du plan de formation à destination des personnels et de la population étudiante pour favoriser le développement d'une culture commune sur la thématique de l'égalité professionnelle, la diversité de genre, des violences sexuelles et sexistes et des discriminations

Statut | *Action en cours de réalisation (PAE 21-23)*

**Publics | Personnels - Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | Depuis 2021, le catalogue de formation de l'Université s'est étoffé en proposant des formations sur les thématiques de l'égalité professionnelle et les violences sexistes et sexuelles, à destination des personnels et de la population étudiante. Certaines sensibilisations à ces thématiques se sont effectuées dans le cadre de partenariats avec des associations ou en collaboration avec des prestataires.

### Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'action contre les VSS (échelle EPE)

*Axe 8 : former la population étudiante et les personnels pour une culture de prévention VSS*

- **Action 2.8.1 [PERSONNEL] : Poursuivre les plans de formation déjà engagés auprès du personnel.**

*Axe 9 : former plus spécifiquement les acteurs amenés à traiter les VSS*

- **Action 3.9.1 : Mettre en place des formations obligatoires pour les membres des sections disciplinaires, associations (responsable et personnes chargées de prévention et évènementiel).**
- **Action 3.9.2 : Poursuivre le plan de formation déjà en place.**

- **Objectif** : diffuser une culture de tolérance, égalitaire et non-discriminante par la formation et la sensibilisation auprès des publics de l'Université.
- **Livrables** :
  - Mettre en place des formations sur les discriminations et la diversité de genre
  - Élargir l'offre de formations à d'autres publics, en proposant notamment des formations aux représentants et représentantes du personnel et aux membres des sections disciplinaires
  - Expérimenter le suivi obligatoire du [MOOC « Stop VSS ! »](#) pour la population étudiante inscrite en première année de Licence

- Expérimenter l'autoformation « Sensibilisation à l'égalité professionnelle et à la prévention des violences sexuelles et sexistes » obligatoire pour les personnes qui occupent un poste de responsabilité managériale
- **Indicateurs chiffrés :**
  - Nombre de nouvelles formations proposées sur les discriminations et la diversité de genre
  - Nombre de personnes formées par public et formation
- **Moyen :** budget ligne formation pour la partie personnel (voir avec DRHDS - SDCAP)
- **Pilotes :** DRHDS, DDSPS et DFRU
- **Calendrier :** dès 2025

## **ACTION n°8. Impliquer les associations étudiantes en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations, VSS et LGBTQIA+phobies**

**Statut | Nouvelle action**

**Public | Population étudiante**

### **Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'action contre les VSS (échelle EPE)**

*Axe 17 : s'assurer que les principes à respecter en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes sont bien déclinés dans le cadre de la politique et des actions relatives à la vie associative*

- **Action 6.17.1 : Rédaction d'une charte que les membres associatifs devront signer.**
- **Action 6.17.2 : Suivi de la signature de la charte.**
- **Action 6.17.3 : Cette charte conditionnera l'attribution de subvention et le soutien à l'association.**

- **Objectif :** s'assurer que les principes en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes sont bien respectés dans le milieu associatif.
- **Livrables :**
  - Mettre en place un suivi des formations des membres des associations
  - Renforcer les échanges avec les VP de la population étudiante ainsi que les membres des associations étudiantes afin que ces personnes continuent d'être des relais en matière d'égalité et de lutte contre les violences et les discriminations
- **Indicateurs chiffrés :**
  - Nombre de membres associatifs formés
  - Nombre d'associations signataires de la charte
  - Nombre de subventions/soutiens accordés aux associations
- **Moyen(s) :** non défini
- **Pilotes :** DFRU - Pôle Vie étudiante et DDSPS

- **En lien avec** : VP déléguée Engagement étudiant et vie étudiante, VP Etudiant et VP Vie de campus
- **Calendrier** : dès 2025

**ACTION n°9. Favoriser la prévention des violences sexistes et sexuelles ainsi que des discriminations dans les structures d'accueil de la population étudiante en stage, en contrat de professionnalisation ou en terrain d'études**

**Statut** | *Action pérenne*

**Publics** | Population étudiante - Personnels

**Rétrospective PAE 21-23** | Depuis 2021, un paragraphe de prévention figure dans les conventions de stage, informant notamment des modalités de prise de contact avec la cellule d'écoute et de signalement. Des rencontres annuelles avec le CFA sont mises en place depuis 2022 pour évoquer la prévention des VSS pour la population étudiante en contrat professionnel. Le dispositif « écoute et signalement » a également été présenté lors des réunions et événements organisés par le CFA.

- **Objectif** : s'assurer que des mesures de prévention sont mises en place pour les étudiantes et étudiants en stage, en contrat professionnel ou en terrain d'études.
- **Livrables** :
  - Compléter le paragraphe de prévention sur les VSS de la convention de stage en intégrant des informations sur l'ensemble des discriminations
  - Élaborer une fiche réflexe destinée aux EC-E sur les consignes de stage à respecter en termes de prévention des violences et discriminations dans un contexte professionnel
  - Mettre en place des communications ciblant la population étudiante en amont de leur stage
  - Continuer le partenariat avec le CFA
- **Indicateur chiffré** :
  - Nombre d'interventions faites dans le cadre du partenariat avec le CFA
- **Moyens** : internes à la direction pilote
- **Pilotes** : DDSPS et DFRU
- **En lien avec** : CFA, DAJ, DFRU, Composantes et VP Responsabilité sociale
- **Calendrier** : dès 2025



**ACTION n°10. Mettre en place un guide de sensibilisation pour les déplacements dans le cadre d'étude sur le terrain organisés par l'Université**

**Statut** | *Nouvelle action*

**Public** | **Population étudiante**

- **Objectif** : sensibiliser/outiller le personnel encadrant lors des déplacements avec la population étudiante sur un terrain d'étude afin de prévenir la survenue de VSS.
- **Livrable** :
  - Réaliser un guide de sensibilisation et de prévention à destination des EC-E ainsi que de la population étudiante
- **Moyens** : internes
- **Pilote** : DDSPS
- **En lien avec** : DFRU - Pôle Vie étudiante, Composantes, Laboratoires, DAJ et Dir. COM
- **Calendrier** : dès 2026

**ACTION n°11. Identifier dans la démarche d'évaluation des risques professionnels les actes de violences et de discriminations**

**Statut** | *Nouvelle action*

**Public** | **Personnel**

- **Objectif** : faire de l'établissement un environnement de travail exempt de violences et de discriminations.
- **Livrable** :
  - Intégrer les actes de violences et de discriminations dans le DUER
- **Moyen** : outil NORMEA
- **Pilote** : DDSPS
- **En lien avec** : le réseau de prévention et directions de composantes, laboratoires et services universitaires
- **Calendrier** : 2025

## Domaine 4 : Recrutement, carrière et rémunération

---

**ACTION n°12. Assurer des déroulements de carrière équitables par une juste représentation des femmes et des hommes pour les avancements et promotions**

**Statut** | *Action pérenne*

**Public** | Personnels

**Rétrospective PAE 21-23** | Les [LDG](#) ont été mises en place en 2020 pour les BIATSS, puis révisées en 2021, année à laquelle celles pour les EC-E ont vu le jour.

- **Objectif** : améliorer la représentation des femmes dans les postes de promotion et d'avancement.
- **Livrable** :
  - Inciter, par des actions de communication, le dépôt de dossiers d'avancement de carrière par les enseignantes-chercheuses
  - Dans le cadre de l'avancement BIATSS, rappeler l'enjeu de lutte contre les discriminations dans l'étude des dossiers (lors des temps préparatoires avec les rapporteurs et rapportrices en amont des commissions d'avancement et dans la charte qu'ils et elles signent, lors du webinaire encadrants/encadrantes)
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Nombre de femmes et d'hommes concernés par un avancement ou une promotion
- **Moyens** : internes
- **Pilote** : DRHDS
- **En lien avec** : Composantes
- **Calendrier** : 2025/2027

**ACTION n°13. Garantir un processus de recrutement non-discriminant (composition du jury, candidats et candidates reçues, questions posées, etc.)**

**Statut** | *Action en cours de réalisation (PAE 21-23)*

**Public** | Personnels

**Rétrospective PAE 21-23** | De nombreuses formations ont été dispensées pour sensibiliser aux questions discriminatoires dans le cadre d'un entretien de recrutement, mais également aux défaillances et aux biais inconscients de genre dans les recrutements féminins. La [politique OTM-R](#) a été mise en place en sein de l'établissement dans le cadre du label HRS4R. Enfin, un guide pour les commissions de recrutement est en cours d'élaboration.

- **Objectif** : former les personnes qui se chargent du recrutement afin d'éviter les questions et pratiques discriminatoires.
- **Livrables** :
  - Mettre en place un ou une référente anti-discrimination dans les COS pour les concours d'EC 2025 : déployer ce modèle aux concours BIATSS en 2026
  - Créer une liste de diffusion répertoriant tous les référents et référentes anti-discrimination spécialistes des COS
  - Retravailler la page internet et intranet liée au recrutement et à la promotion, et déployer un guide anti-discrimination à faire suivre à tous les jurys
  - Finaliser le guide pour les commissions de recrutement
  - S'assurer que les personnels concernés soient formés par la mise en place d'un suivi des formations
  - S'assurer que la fiche sur le « recrutement non-discriminant » soit transmise avant chaque jury de recrutement aux personnes qui le composent
- **Indicateur chiffré** :
  - Nombre de personnes ayant suivi des formations sur les recrutements non-discriminants
- **Moyens** : internes
- **Pilote** : DRHDS
- **En lien avec** : Dir. COM et DDSPS
- **Calendrier** : 2025/2027

**ACTION n°14. Veiller à l'évolution de carrières des femmes, notamment au retour d'un congé de maternité, par l'attribution de congé pour recherche ou conversion thématique, de congé pour projets pédagogiques, de congé d'innovation**

**Statut** | *Action pérenne*

**Public** | **Personnels**

**Rétrospective PAE 21-23** | Mise en place d'attribution prioritaire de CRCT aux femmes concernées. Les critères sont publiés sur l'[intranet](#).

- **Objectif** : prioriser les femmes en retour de congé parental pour ces trois types de congé.
- **Livrable** :
  - Continuer d'informer les femmes revenant de congé maternité et congé parental sur ces dispositifs.
  - Évaluer l'impact de cette politique
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Part des femmes et des hommes ayant bénéficié de CRCT
  - Part des femmes et des hommes ayant bénéficié de CPP
  - Part des femmes et des hommes ayant bénéficié de Congé innovation

- **Moyens** : articulation entre DRHDS et services RH des pôles
- **Pilote** : DRHDS
- **Calendrier** : 2025/2026

**ACTION n°15. Assurer une représentation équitable en termes de genre dans l'attribution des primes**

**Statut** | *Action pérenne*

**Public** | Personnels

**Rétrospective PAE 21-23** | Mise en place des LDG indemnitaires et du RIPEC, ainsi qu'un suivi annuel concernant l'attribution des primes entre les femmes et les hommes.

- **Objectif** : assurer une répartition équitable des primes via les LDG-RIPEC.
- **Livrable** :
  - S'assurer de cette représentation équitable par les actions d'encouragement à la prise de responsabilité pour le public féminin
  - Inciter les femmes à déposer des dossiers de demandes de primes (RIPEC C3)
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'un RIPEC C3
  - Part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'une PEDR-HU
  - Part des femmes et des hommes ayant bénéficié d'heures référentielles (décharges ou primes) pour leurs missions dans les composantes et pôles.
- **Moyen** : communication institutionnelle
- **Pilote** : DRHDS
- **Calendrier** : 2025/2026

**ACTION n°16. Encourager et faciliter la prise de responsabilités des femmes, tant chez les enseignantes-chercheuses (direction de composantes ou de laboratoires) que les BIATSS (postes d'encadrement) dans les postes de direction**

**Statut** | *Action en cours de réalisation (PAE 21-23)*

**Public** | **Personnels**

**Rétrospective PAE 21-23** | Des sessions de formation-actions « [Osez ! au féminin](#) » ont été mises en place en collaboration avec le CNRS et l'Inserm.

**Plan d'actions associé – Plan d'actions HRS4R**

*Axe 5 : développer un environnement de travail facilitateur et ouvert*

- **Action 19.1 : Créer une fiche de mission pour les directeurs et directrices d'unités afin d'encourager les E-C et notamment les femmes à prendre des responsabilités (laboratoire, équipe, projet) et de fournir une meilleure compréhension de la fonction de direction.**
- **Action 19.2 : Créer un livret d'accueil pour les directeurs et directrices d'unités afin d'encourager les E-C et notamment les femmes à prendre des responsabilités (laboratoire, équipe, projet) et de fournir une meilleure compréhension de la fonction de direction.**

- **Objectif** : promouvoir la prise de responsabilités des femmes dans les postes d'encadrement.
- **Livrables** :
  - Enrichir l'offre de formations en management d'équipe, notamment sur la question de l'égalité professionnelle
  - Transmettre les informations sur ces sujets par le réseau d'encadrants et encadrantes de proximité
  - Diffuser l'appel à candidature de l'AFDESRI, qui propose un cycle de séminaires « Les Clés de l'ESR » sur les enjeux, l'organisation et le fonctionnement de l'ESR aux femmes exerçant une fonction académique ou administrative dans l'ESR et souhaitant évoluer dans leurs responsabilités professionnelles, mais aussi de la formation « Oser ! L'ESR au féminin », et s'assurer du nombre de femmes en bénéficiant
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Nombre de personnes formées au management d'équipe ainsi que le ratio femmes/hommes
  - Nombre de femmes occupant un poste de direction ou de direction adjointe
  - Nombre de candidatures de femmes auditionnées aux postes de direction et direction adjointe
- **Moyens** : s'appuyer sur le réseau de managers de proximité, qui sera réactivé en 2025
- **Pilote** : DRHDS
- **Calendrier** : 2025/2026

**ACTION n°17. Favoriser la carrière des femmes en encourageant le tutorat et/ou le mentorat ainsi que le développement du réseau professionnel du public féminin**

**Statut** | *Action en cours de réalisation (PAE 21-23)*

**Public** | **Personnels**

**Rétrospective PAE 21-23** | Une [charte du tutorat](#) a été mise en place pour le début de carrière.

**Plan d'actions associé – Plan d'actions HRS4R**

*Axe 1 : soutenir la prise de fonctions des chercheurs*

- **Action 4.1 : Créer et mettre en œuvre un système de mentorat en début de carrière des E-C pour les informer, échanger et les coacher dans le développement de leur début de carrière (recherche de mentors, guide du mentorat, animation d'un réseau des mentors, animation d'une journée mentor/mentoré).**

- **Objectif** : mettre en place des programmes de tutorat et/ou de mentorat spécifiques pour les femmes afin de les accompagner dans la progression de leur carrière.
- **Livrables** :
  - Étudier l'intérêt de la mise en place des ateliers d'échanges mixtes entre pairs
  - Favoriser et soutenir le développement et l'enrichissement du réseau professionnel
  - S'assurer qu'une partie du guide du mentorat sera consacrée à la carrière des femmes (en lien avec action 4.1 du plan HRS4R)
- **Indicateur chiffré** :
  - Nombre de femmes ayant bénéficié du dispositif de mentorat
- **Moyens** : action dépendante de la refonte du référentiel enseignant et question de l'identification des personnes en charge de la mise en œuvre en proximité
- **Pilotes** : DRHDS et DRPI
- **Calendrier** : 2026/2027

## Domaine 5 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle et familiale

---

**ACTION n°18.** Élaborer et mettre en œuvre une charte des temps pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Statut | *Action en cours de réalisation (PAE 21-23)*

Public | Personnels

**Rétrospective PAE 21-23** | Un groupe de travail coanimé avec le CNRS et l'Inserm a été lancé avec des membres du réseau égalité dans les UMR en 2023 à visée d'état des lieux sur les pratiques et les besoins.

### Plan d'actions associé – Schéma Directeur du Handicap 2024-2028

*Axe 12 : sensibiliser la communauté universitaire sur les questions de handicap*

- **Action 107 : Communiquer sur le statut et les droits des proches aidants lors des journées d'accueil des nouveaux arrivants et arrivantes mais aussi au niveau des réseaux d'encadrants et encadrantes de l'établissement et dans les communications dédiées au public étudiant.**
- **Action 108 : Orienter les personnels concernés vers le service social des personnels, la MPPU et la DRHDS. La mise en place d'un processus interne permettrait de faciliter le travail d'accompagnement et d'orientation.**
- **Action 109 : Mettre en place un outil de suivi du nombre de personnel et d'étudiants et étudiantes en situation d'aidants ou aidantes au sein de l'établissement afin d'identifier et de mieux accompagner ces personnes.**

- **Objectif** : présenter les ressources et dispositifs pour une meilleure gestion du temps entre la sphère professionnelle et personnelle et familiale.
- **Livrables** :
  - Poursuivre le travail entrepris quant à l'élaboration d'une charte des temps afin de la rédiger et de la mettre en œuvre (en lien avec le chantier QVCT)
  - Mettre en place des communications sur les formations pouvant aider les personnels à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale et en déployer de nouvelles
- **Moyens** : benchmark auprès d'autres établissements, production interne
- **Pilotes** : DRHDS et DDSPS
- **Calendrier** : 2025/2026

## **ACTION n°19. Continuer d'assurer un accès égalitaire et inclusif aux activités proposées par le SUAPS**

**Statut** | *Action pérenne*

**Publics** | **Personnels – Population étudiante**

- **Objectif** : assurer un égal accès aux activités physiques et sportives proposées, pour contribuer à la santé de toutes et tous.
- **Livrables** :
  - Suivre annuellement les indicateurs sur les inscriptions et la participation aux activités proposées, en tenant notamment compte des retours des encadrants et encadrantes (sur la fréquentation des activités et des vestiaires)
  - Réaliser un recueil de données plus précises pour permettre une analyse plus fine de la répartition femmes-hommes ainsi que l'impact des créneaux
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Répartition femmes-hommes, si possible par activité et public (population étudiante et personnels)
- **Moyens** : internes et prestataire de l'outil de gestion informatique
- **Pilote** : SUAPS
- **Calendrier** : 2025/2027

## **ACTION n°20. Poursuivre l'information et l'accès aux droits en matière de parentalité et engager une réflexion sur la facilitation des modes de garde pour les personnels et les étudiants et étudiantes concernées par la parentalité**

**Statut** | *Action en cours de réalisation (PAE 21-23)*

**Publics** | **Personnels – Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | Des pages intranet ont été mises en place afin d'informer les parents de leurs droits et pour leur faire connaître les dispositifs existants (« [Je vais accueillir un enfant](#) » et « [Garde d'enfants](#) »).

- **Objectif** : faciliter l'accès aux droits parentaux.
- **Livrables** :
  - Étudier la faisabilité de la création d'une plateforme de mise en contact des publics de l'Université pour la garde d'enfants voire d'aide aux devoirs
  - Rédiger et diffuser un guide informatif sur la parentalité
  - Créer une page intranet sur les droits et les ressources pour la population étudiante concernée par la parentalité
  - Envoi systématique d'un courrier électronique aux futurs parents ou nouveaux parents concernant les dispositifs relatifs à la parentalité
- **Moyens** : internes



- **Pilotes** : DRHDS, DSIN, DDSPS, CPUN, DFRU, VP Responsabilité Sociale et VP Vie de Campus
- **En lien avec** : Dir. COM
- **Calendrier** : 2026/2027

## **ACTION n°21. Mettre en place un entretien pré congé maternité et post congé parental et/ou adoption**

**Statut** | *Action non réalisée (PAE 21-23)*

### **Public | Personnels**

- **Objectif** : assurer un accompagnement à la parentalité, à la fois médical et managérial, afin que les personnels puissent envisager sereinement leur départ en congé ainsi que la reprise de leur activité professionnelle.
- **Livrables** :
  - Mettre en place des entretiens pré et post congé parental et/ou adoption avec la ou le N+1 et la médecine du travail
  - Mettre en place un entretien de reprise de poste après retour (fiche pratique de conduite d'entretien à produire) de congé maternité et paternité, dans le cadre de la rédaction du guide pour les encadrants et encadrantes afin de favoriser le retour des agents et agentes après un long arrêt (congé Longue maladie, Congé Longue durée, congé maternité, etc.) (en lien avec l'action 1.4 du Plan Annuel de Prévention mais également des orientations QVCT)
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Nombre d'entretiens pré congé maternité
  - Nombre d'entretiens post congé parental et/ou adoption
- **Moyens** : internes
- **Pilotes** : DRHDS et MPPU
- **Calendrier** : 2025/2026

**ACTION n°22. Mettre en place un aménagement horaire pour allaitement durant la première année de l'enfant et faciliter ce dernier sur le lieu de travail**

**Statut** | *Action pérenne*

**Public** | **Personnels**

**Rétrospective PAE 21-23** | Les informations sur ce dispositif sont disponibles sur la page intranet « [Je vais accueillir un enfant](#) ». Une salle d'allaitement est mise à disposition sur le Campus Centre-Loire.

- **Objectif** : permettre aux mères d'allaiter ou de tirer leur lait tout en poursuivant leur parcours professionnel.
- **Livrables** :
  - Mettre à jour et enrichir la page intranet dédiée à la parentalité
  - Sensibiliser les campus à la mise en place de salles d'allaitement, en s'appuyant sur des retours d'expérience disponibles dans le guide de la CPED sur [les espaces d'allaitement dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche](#)
  - Recenser les besoins des futures mères
  - Continuer d'informer les mères sur l'existence de ce dispositif et évaluer leurs besoins
  - Réaliser une cartographie des espaces d'allaitement
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Nombre de mères bénéficiant de ce dispositif
  - Nombre de mères utilisant la salle d'allaitement sur le campus Centre-Loire
- **Moyens** : internes
- **Pilotes** : DRHDS, DPIL, MPPU et DDSPS
- **Calendrier** : 2025/2027

## Domaine 6 : Prévenir et accompagner les pathologies et situations de santé liées au genre

---

Les femmes doivent supporter un coût lié à leur menstruation, qui peut être compensé par l'Établissement par des distributions gratuites de protections. Par ailleurs, des pathologies spécifiques liées au genre peuvent survenir : il s'agit de communiquer sur la recherche sur ces différences de genre, et en informer les étudiants et étudiantes, ainsi que les personnels.

### **ACTION n°23. Lutter contre la précarité menstruelle par la distribution de protections gratuites, en intégrant la dimension de développement durable**

**Statut** | *Action pérenne*

**Publics** | Population étudiante - Personnels

**Rétrospective PAE 21-23** | Des événements réguliers sur la santé, la précarité menstruelle et sur le [tabou des règles](#) ont eu lieu. Depuis 2021 des distributions périodiques biologiques et gratuites sont distribuées sur les différents campus. Une [page internet dédiée à la lutte contre la précarité menstruelle](#) a été créée. Cette page comporte notamment une carte interactive géolocalisant les distributeurs de protections des campus.

- **Objectif** : fournir des protections périodiques gratuites et sensibiliser à la précarité menstruelle.
- **Livrables** :
  - Continuer la distribution de protections périodiques
  - Sensibiliser à la précarité menstruelle
  - Mettre en place des événements sur la précarité menstruelle
  - Communiquer sur le sujet auprès des personnels
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Nombre de protections menstruelles distribuées
  - Nombre d'événements de sensibilisations à la précarité menstruelle
- **Moyens** : CVEC, campus Nantes et Fondation Nantes Université
- **Pilotes** : DFRU et DPIL
- **En lien avec** : VP Santé et Solidarité
- **Calendrier** : 2025/2027

## **ACTION n°24. Informer les étudiantes et étudiants, et les personnels sur les mesures relatives à la santé, notamment féminine, offertes à l'Université**

**Statut** | *Action pérenne*

**Publics** | **Population étudiante - Personnels**

**Rétrospective PAE 21-23** | Nantes Université a effectué un partenariat avec l'association [Nightline](#) qui propose des solutions et des ressources sur la santé mentale. Les ERS ont participé à la diffusion d'informations notamment sur la précarité menstruelle. Depuis avril 2024, un GT sur la reconnaissance des dysménorrhées a été mis en place, concernant la population étudiante. De ce dernier, trois préconisations ont été formulées : (1) la création d'une autorisation d'absence sans justificatif (une phase test a été déployée à l'IUT de La Roche-sur-Yon), (2) davantage de sensibilisations sur le tabou des règles et (3) de communications et informations sur les aménagements d'études préconisés par le SSE en cas de pathologie.

Pour l'ensemble des populations, veiller à encourager les recherches en matière de santé et à communiquer sur les avancées.

- **Objectif** : parler de prévention en santé sur les campus et présenter l'offre de soin du SSE. Encourager et communiquer sur les recherches faites sur ces sujets dans l'Établissement.
- **Livrables** :
  - Proposer des conférences sur les inégalités de santé au prisme du genre
  - Faire un bilan des communications et/ou conférences sur les recherches faites sur le sujet dans l'Établissement
  - Faire un bilan de l'autorisation d'absence sans justificatif pour les personnes dysménorrhées
  - Créer une page internet sur les aménagements d'études préconisés par le SSE en cas de pathologie
- **Indicateur chiffré** :
  - Nombre de personnes dysménorrhées ayant fait une demande et bénéficié de l'autorisation d'absence sans justificatif
- **Moyens** : CVEC et budget SSE
- **Pilote** : SSE, MPPU et DRPI
- **En lien avec** : VP Santé et solidarité
- **Calendrier** : 2025/2026

**ACTION n°25.** Étudier, pour les personnels, les modalités de prise en charge possibles des dysménorrhées, de la ménopause, de l'arrêt naturel de grossesse et plus globalement des pathologies chroniques liées au genre, et proposer des solutions adaptées (prise en charge médicale, télétravail, aménagement du temps de travail, autorisation spéciale d'absence)

Statut | *Nouvelle action*

Public | Personnels

- **Objectif** : mettre en place un GT en lien avec la MPPU, chargée de formuler des propositions adaptées à la diversité des situations rencontrées.
  - **Livrable** :
    - Réaliser un rapport avec les préconisations identifiées
  - **Moyens** : internes
  - **Pilotes** : DRHDS et MPPU
- Calendrier** : 2025/2026

# Domaine 7 : Faire vivre l'égalité et l'inclusion au quotidien

---

**ACTION n°26. Favoriser la pleine appropriation des espaces du campus en identifiant et en réaménageant les espaces non-sécurisés**

**Statut** | *Action en cours de réalisation (PAE 21-23)*

**Publics** | **Personnels - Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | Des échanges avec Nantes Métropole ont eu lieu concernant les actions de sensibilisation et de sécurisation des campus. Une réflexion a également été lancée avec le [collectif d'architecture « À côté »](#) et la DPIL pour un travail de recensement des espaces « non-sécurisés » sur le campus. Un test concernant la sécurisation du campus Centre Loire a par ailleurs été réalisé, notamment à travers la possibilité de faire accompagnement des étudiantes, étudiants et personnels par des agents de sûreté dans le cadre de NoctamBU droit en période d'examens, sur les deux dernières périodes universitaires.

- **Objectif** : renforcer la sécurité et l'inclusivité au sein de l'établissement en identifiant et réaménageant les espaces non-sécurisés.
- **Livrables** :
  - Faire connaître l'application « [App'Elles](#) »
  - Proposer des balades urbaines sur les campus afin d'identifier les espaces nécessitant un réaménagement
  - Intégrer des questions relatives à la sécurité sur les campus dans les enquêtes et questionnaires diffusés à la population étudiante et aux personnels
- **Indicateur chiffré** :
  - Nombre d'espaces non-sécurisés réaménagés
  - Nombre de situations d'agressions ou de harcèlement intervenues en extérieur sur les campus
- **Moyen(s)** : non défini
- **Pilotes** : DDSPS et DPIL
- **En lien avec** : Associations étudiantes
- **Calendrier** : 2026

**ACTION n°27. Faire de l'établissement un lieu d'accueil inclusif en facilitant notamment l'intégration des personnes transgenres et non-binaires**

**Statut** | *Action en cours de réalisation (PAE 21-23)*

**Publics** | **Personnels - Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | Une procédure concernant le changement de prénom a été mise en place pour les deux publics. Celle pour la population étudiante est expliquée sur la page internet « [Demande d'utilisation du prénom d'usage](#) ».

**Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'action contre les VSS (échelle EPE)**

*Axe 14 : déployer et suivre les actions en lien avec la charte d'engagement LGBTQIA+ de l'Autre Cercle*

- **Action 5.14.1 Mise en place des engagements qui auront été identifiés lors du conventionnement avec l'Autre Cercle**

*Axe 15 : faciliter administrativement la procédure de changement de prénom/civilité*

- **Action 5.15.1 : S'assurer que les règles internes de changement de prénom d'usage soient adaptées (évolution réglementaire) connues et appliquées.**
- **Action 5.15.2 : Communiquer sur les processus.**
- **Action 5.15.3 : Former les personnels en charge de le mettre en œuvre et d'accompagner les personnes concernées.**

*Axe 16 : mettre en place des toilettes et vestiaires non-genrés et cartographier ces espaces*

- **Action 5.16.1 : Mise en place de toilettes et vestiaires non genrés (changer la signalétique, retirer les urinoirs...).**
- **Action 5.16.2 : Publier une cartographie des espaces non genrés.**

- **Objectif** : permettre l'expression de toutes les identités de genre et tendre vers une signalétique intégrant la neutralité d'un point de vue du genre au sein des espaces communs.
- **Livrables** :
  - Revoir la [page recrutement](#) et l'étoffer sur des éléments d'inclusion et information sur la possibilité de changer d'identité, avec appui de la direction de la communication, afin de faire connaître les procédures et ressources internes
  - Mettre en place une page dans l'espace RH sur la lutte contre les discriminations, avec appui de la direction de la communication
  - Former les personnels à la diversité de genre et de façon obligatoire pour les personnels directement impliqués dans leurs missions (EC-E, secrétariat pédagogique, personnel médical, écoutantes et écoutants, RH, etc.)
  - Diffuser le « guide des allié.es » LGBT+ de l'Autre Cercle ou en créer un

- **Indicateurs chiffrés :**
  - Nombre de personnels formés à la diversité de genre
  - Nombre d'actions de la charte de l'Autre Cercle effectuées
  - Nombre de toilettes et vestiaires non-genrés mis en place
- **Moyens :** internes
- **Pilotes :** DRHDS et VP Responsabilité sociale
- **En lien avec :** DFRU, DDSPS, DPIL, SSE et MPPU
- **Calendrier :** 2025/2027

**ACTION n°28. Encourager la recherche et la formation sur les thématiques de l'égalité, les violences sexistes et sexuelles, les LGBTQIA+ phobies ainsi que les discriminations et valoriser l'engagement étudiant et du personnel sur ces sujets**

**Statut | *Action pérenne***

**Publics | Personnels - Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | Depuis 2021, de nombreux événements, notamment scientifiques (journées d'études, colloques, séminaires), sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes ont vu le jour, mais aussi des projets de grande envergure à l'instar d'[EUniWell](#). Le master « études sur le genre » a également obtenu une co-accréditation entre les universités d'Angers, Rennes 2 et Nantes.

**Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'action contre les VSS (échelle EPE)**

*Axe 4 : valoriser l'engagement étudiant et personnel contre les VSS et LGBTQIA+ phobies*

- **Action 1.4.1 : Mise en place d'un recensement de l'ensemble des initiatives entreprises sur le sujet au sein de l'établissement et publication de ce recensement sur intranet/internet pour valoriser les actions de la communauté de Nantes Université.**
- **Action 1.4.3 : Développer une méthodologie de recensement en s'appuyant sur le réseau de référentes et référents égalité (de pôle et de laboratoires) pour faire en sorte que les initiatives locales soient valorisées.**
- **Action 1.4.4 : Mettre en place et promouvoir les prix/bourses existants pour récompenser et valoriser l'engagement en termes de prévention contre les VSS et la lutte contre les LGBTQIA+ phobies.**
- **Action 1.4.5 : Recenser les sujets de recherche (thèse, mémoire, articles...) en lien avec les thématiques d'égalité et de lutte contre les VSS dans une politique de valorisation.**

*Axe 18 : suivre les formations réalisées par les associations*

- **Action 6.18.1 : Les associations devront s'engager dans la formation et la sensibilisation de leurs membres.**
- **Action 6.18.2 : Le suivi des formations conditionnera l'attribution de subvention et le soutien à l'association.**



- **Objectif** : promouvoir les études de genre et encourager les projets de recherche ainsi que l'engagement étudiant et du personnel sur ces thématiques.
- **Livrables** :
  - Étudier la mise en place d'un dispositif de valorisation des projets sur ces thématiques (critère sélection contrats doctoraux, créer un prix pour valoriser les travaux de recherche intégrant dimension de genre (master, doctorat, EC-E) et mener une réflexion sur la manière dont on pourrait valoriser l'engagement du côté des personnels
  - Étudier la faisabilité de la création d'un DU sur l'égalité et la lutte contre les discriminations
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Nombre de projets en lien avec ces thématiques qui ont émergé à l'initiative d'associations étudiantes ou de personnels
  - Nombre de travaux de recherche (Master, Doctorat, EC-E) sur ces thématiques
- **Moyens** : identifier un pôle et une composante souhaitant porter un DU sur l'égalité et la lutte contre les discriminations et la DPEQ pour la définition du modèle économique (FAR)
- **Pilotes** : DRPI, DFRU et DRHDS
- **En lien avec** : DDSPS et Dir. COM
- **Calendrier** : 2026/2027

## Domaine 8 : Communiquer

---

**ACTION n°29. Partager les pratiques d'une communication inclusive et sans stéréotype de genre**

**Statut** | *Action en cours de réalisation (PAE 21-23)*

**Publics** | **Personnels - Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | En 2021, un [modèle unique de fiche de poste inclusive](#) pour les offres d'emploi BIATSS a été élaboré. Ce modèle a été élargi en 2024 à toutes les populations (EC, Enseignants et Enseignantes contractuelles, ATER, BIATSS titulaires, tuteurs et tutrices, etc.). Un [vade-mecum de rédaction d'une offre d'emploi](#) a été mis à disposition des personnes en charge du recrutement en 2022, reprenant des exemples de communication inclusive afin d'harmoniser les pratiques.

- **Objectif** : définir des règles pour une communication égalitaire et inclusive dans le respect de la réglementation en vigueur à l'échelle de Nantes Université.
- **Livrables** :
  - Élaborer un guide ou une charte sur la communication inclusive et égalitaire
  - Promouvoir une communication inclusive sur les métiers de l'Université pour limiter les stéréotypes de genre
  - Mettre à jour le vade-mecum de rédaction d'une fiche de poste en créant un paragraphe dédié à la communication inclusive pour poursuivre l'harmonisation des offres d'emploi toute population confondue
- **Moyens** : internes
- **Pilotes** : Dir. COM et DRHDS
- **En lien avec** : DDSPS et VP Responsabilité Sociale
- **Calendrier** : 2025/2027

**ACTION n°30. Mettre en œuvre régulièrement des campagnes de communication interne et externe sur l'égalité et les discriminations, notamment lors des temps forts institutionnels**

**Statut** | *Action pérenne*

**Publics** | **Personnels - Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | De nombreux événements (expositions, conférences, tables rondes, etc.) et dispositifs (capsules vidéo sur les VSS, de présentation de la cellule d'écoute et de signalement) ont été mis en place tout au long de ces trois ans.

**Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'action contre les VSS (échelle EPE)**

*Axe 10 : mener des actions de sensibilisation*

- **Action 3.10.1 : Déployer des actions de sensibilisation : conférences thématiques, expositions... (en lien avec les dates institutionnelles et événement de la vie de l'établissement.**

*Axe 11 : créer et mettre à disposition des outils de sensibilisation*

- **Action 4.11.1 : Développer l'affichage numérique (réseaux sociaux...).**
- **Action 4.11.2 : Réaliser et mettre à disposition un kit d'outils de communication à destination de la communauté universitaire : violentomètre, flyer et cartes CES...**

- **Objectif** : organiser des événements et campagnes pour sensibiliser aux enjeux de l'égalité et des discriminations.
- **Livrables** :
  - Élargir les campagnes de communication interne et externe à la thématique des discriminations
  - Créer une rubrique sur le site internet relative aux discriminations ou modifier celle portant sur l'égalité afin d'intégrer cette thématique
  - Mettre à jour et alimenter régulièrement la [rubrique internet consacrée à l'égalité](#) et aux discriminations
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Nombre de supports intégrant les informations concernant la politique EFH de l'établissement et les dispositifs de prévention en place
  - Nombre d'événements mis en place, notamment lors des temps forts institutionnels
- **Moyen(s)** : non défini
- **Pilotes** : DDSPS et Dir. COM
- **Calendrier** : 2025/2027

**ACTION n°31. Promouvoir la mixité des filières de formation par des actions de communication en direction des élèves du secondaire, et plus particulièrement des lycéennes**

**Statut** | *Action pérenne*

**Public** | Population étudiante

**Rétrospective PAE 21-23** | Des événements annuels tels qu'« [Industri'elles](#) » ou « [Filles, maths et informatique : une équation lumineuse](#) » ont été mis en place afin d'encourager les lycéennes à s'orienter dans des filières traditionnellement masculines. Des forums comme « [Ingénieur-e ? C' Pour Moi !](#) », organisé par l'association Femmes Ingénieures dans le but d'encourager et d'inspirer la prochaine génération de femmes se spécialisant dans les métiers scientifiques et de l'ingénierie, ont également été relayés sur l'intranet étudiant.

- **Objectif** : encourager les lycéennes à s'orienter vers des filières traditionnellement masculines.
- **Livrables** :
  - Organiser annuellement les événements « Industri'elles » et « Filles, maths et informatique : une équation lumineuse », sur le site de Nantes mais également de La Roche-sur-Yon et de Saint-Nazaire
  - Contribuer au montage du projet et accueillir l'exposition « [La Science taille XX elles](#) » (initiative lancée en 2018 par le CNRS et l'association [Femmes & Sciences](#))
  - Diffuser la vidéo, qui sera créée par le pôle Sciences & Technologie, ayant pour but d'inciter les lycéennes à s'orienter dans des filières techniques, lors des événements universitaires (JPO, accueil de rentrée et autres événements institutionnels à destination des établissements secondaires)
- **Indicateur chiffré** :
  - Nombre d'événements et/ou projets à destination du public lycéen
- **Moyens** : communication avec les lycées du 44 et 85 dans le cadre de la Liaison Université-Lycées
- **Pilotes** : DFRU pour « Industri'elles », DDSPS et VP Responsabilité Sociale pour le projet « Science taille XX elles »
- **En lien avec** : CNRS, Inserm et Dir. COM
- **Calendrier** : 2025/2027

## Domaine 9 : Développer des partenariats et favoriser l'ancrage territorial

---

**ACTION n°32.** Développer des actions conjointes en faveur de l'égalité avec les membres de Nantes Université (École Centrale de Nantes, École des beaux-arts de Nantes Saint-Nazaire, École nationale supérieure d'architecture de Nantes, CHU de Nantes, IRT Jules Verne et Inserm), les acteurs du territoire (Nantes Métropole, etc.) et dans le cadre de l'alliance EUniWell

Statut | **Action pérenne**

Publics | **Personnels - Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | Une cartographie des personnes intervenant sur le champ de l'égalité au sein de Nantes Université a été réalisée en 2022. Une enquête et des partenariats ont été effectués avec des établissements membres de Nantes Université, mais également des actrices et acteurs territoriaux.

### Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'action contre les VSS (échelle EPE)

*Axe 5 : mettre en place des partenariats avec les acteurs du territoire*

- **Action 1.5.1 : Proposer l'élargissement des conventionnements existants aux établissements membres et composantes.**
- **Action 1.5.3 : Développer la Convention avec DDSPS, tribunal judiciaire, Gendarmerie, CROUS et France victime 44 sur le périmètre des Pays de la Loire.**
- **Action 1.5.4 : Participer à des temps de partage d'expérience avec les autres institutions locales qui animent des réseaux égalité, participent à la lutte contre les VSS ou mettent en place une cellule d'écoute.**

*Axe 7 : organiser le suivi coordonné de la lutte contre les VSS entre les membres de Nantes Université*

- **Action 2.7.1 : Organisation du suivi à l'échelle de l'EPE en centralisant les initiatives en matière de lutte contre les VSS. L'objectif serait la mise en place d'un bilan commun, le recensement des actions, la conduite des enquêtes par questionnaire, la publication des bilans annuels des dispositifs de signalement...**
- **Action 2.7.2 : Création d'indicateurs communs à l'ensemble des dispositifs (nombre et type de signalement, nombre de procédures disciplinaires).**

- **Objectif** : collaborer avec les autres établissements membres et les actrices et acteurs territoriaux pour des actions communes afin de renforcer la prévention des violences et discriminations.

- **Livrables :**
  - Développer des actions conjointes avec les différentes parties prenantes mentionnées
  - Tenir à jour et alimenter au besoin chaque année la cartographie répertoriant les différents relais internes (pôles, laboratoires, écoles doctorales, réseau de prévention et Direction)
  - Évaluer l'impact de ces actions conjointes
  - Continuer le conventionnement avec les établissements membres afin d'ouvrir le dispositif d'écoute et de signalement aux étudiants et étudiantes de l'EPE
- **Indicateurs chiffrés :**
  - Nombre d'actions conjointes effectuées chaque année
  - Nombre de personnes présentes au niveau central et polaire lors des réunions de suivi
- **Moyen(s) :** à détailler premier semestre 2025
- **Pilotes :** DGS et VP Responsabilité Sociale
- **En lien avec :** DAJ, DDSPS, DRHDS, établissements membres et structures
- **Calendrier :** dès 2025

**ACTION n°33. Développer des partenariats avec les réseaux professionnels et associatifs sur les thématiques de l'égalité professionnelle, les violences sexistes et sexuelles ainsi que les discriminations au niveau du territoire**

**Statut** | *Action pérenne*

**Publics | Personnels - Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | Depuis 2021, des temps d'échanges, partenariats et conférences ont eu lieu avec acteurs professionnels et associatifs (Ville de Nantes, Nantes Métropole, Défenseur des droits, CPED, associations locales telles que Centre Simone de Beauvoir, Nosig, FV44, Nous Toutes 44, Résonantes et CIDFF). Des conventions ont été signées dont une avec l'[ordre des avocats au barreau de Nantes](#) et des groupes de travail ont été mis en place avec France Universités et ONDES, la CPED et Sciences Po Paris.

**Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'action contre les VSS (échelle EPE)**

*Axe 14 : déployer et suivre les actions en lien avec la charte d'engagement LGBTQIA+ de l'Autre Cercle*

- **Action 5.14.1 : Mise en place des engagements qui auront été identifiés lors du conventionnement avec l'Autre Cercle.**

- **Objectif** : collaborer avec des acteurs locaux et nationaux pour promouvoir l'égalité et lutter contre les VSS ainsi que les discriminations.
- **Livrables** :
  - Développer des partenariats sur les thématiques des discriminations et sur la diversité de genre
  - Tenir à jour et compléter au besoin la cartographie du réseau interne sur l'égalité
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Nombre de nouveaux partenariats
  - Nombre d'actions conjointes
- **Moyens** : internes à la DDSPS
- **Pilotes** : DDSPS et VP Responsabilité Sociale
- **Calendrier** : 2025

## Domaine 10 : Garantir la gouvernance de la démarche dans la durée

---

**ACTION n°34.** Instituer une gouvernance pérenne sur l'égalité professionnelle (Directions pilotes, comité technique, groupes de travail, etc.) associant notamment des représentants et représentantes des personnels et de la population étudiante

Statut | **Action pérenne**

Publics | **Personnels - Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | Des comités techniques de pilotage ont été mis en place en 2021 et un comité de pilotage de suivi d'avancement du plan, ouvert aux membres de Nantes Université en 2022. Un élargissement à la thématique « égalité-diversité » a eu lieu pour ces comités en 2023 afin d'être davantage inclusif.

### **Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'action contre les VSS (échelle EPE)**

*Axe 1 : associer les étudiantes et étudiants à la conception de la politique d'établissement en matière de lutte contre les VSS et LGBTQIA+*

- **Action 1.1 : S'assurer la représentativité des étudiantes et étudiants aux différents groupes de travail ou comités mis en place.**
- 
- **Objectif** : mettre en place des comités de pilotage et des groupes de travail pour le suivi des actions.
  - **Livrables** :
    - Réaliser les réunions (COPIL/COTECH/GT)
    - Créer des ressources issues des GT
  - **Indicateur chiffré** :
    - Nombre de COPIL/COTECH/GT (dates, participation, etc.)
  - **Moyens** : mise en place de réunions par la DDSPS
  - **Pilotes** : Présidente et VP Responsabilité sociale
  - **Calendrier** : 2025/2027



## **ACTION n°35. Poursuivre et développer le travail commun entre membres de Nantes Université sur le champ de l'égalité femmes-hommes**

**Statut** | *Action pérenne*

**Public** | **Personnels**

**Rétrospective PAE 21-23** | Nantes Université a exprimé dans [ses statuts](#), à l'article 22, la nécessité d'organiser des échanges et concertations sur cette thématique à l'échelle de l'établissement public expérimental. Ces travaux ont conduit à la création d'un COPIL Égalité en 2022, qui a évolué en COPIL Égalité Diversité en 2023, intégrant les référents et référentes égalité de chaque établissement membre.

### **Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'action contre les VSS (échelle EPE)**

*Axe 2 : s'assurer que la politique de l'établissement est déclinée localement sur chaque site*

- **Action 1.2 : S'assurer que les thématiques égalité et lutte contre les VSS soient portées et intégrées dans l'animation et la politique des pôles.**

- **Objectif** : développer des actions communes au sein de Nantes Université sur le champ de l'égalité femmes-hommes.
- **Livrable** :
  - Poursuivre l'animation des réunions COPIL égalité-diversité afin de poser les projets et bases pour un plan d'actions commun post 2027, au sein duquel chacun des membres de Nantes Université pourra choisir ses actions et ses priorités.
- **Indicateur chiffré** :
  - Nombre de réunion du COPIL Égalité Diversité
- **Moyens** : internes
- **Pilote** : DGS et VP Responsabilité sociale
- **Calendrier** : 2025/2027

## **ACTION n°36. Élargir le rôle des référents et référentes « égalité femmes-hommes » de pôle et d'établissement aux thématiques de la diversité et de lutte contre les discriminations**

**Statut** | *Nouvelle action*

**Public** | **Personnels**

**Rétrospective PAE 21-23** | La VP en charge de la Responsabilité sociale a été désignée comme référente égalité pour piloter la politique d'égalité au sein de l'université. Par ailleurs, des référentes ont été nommées dans chaque pôle afin de garantir une représentation de l'égalité, conformément aux statuts de Nantes Université.

- **Objectif** : faire vivre et garantir une politique d'égalité au sein de l'établissement.

- **Livrables :**
  - Modifier la lettre de cadrage des référents et référentes afin d'étendre leurs missions aux nouvelles thématiques (diversité et discriminations)
  - Mettre en place une communication sur ce changement au sein de chaque pôle
  - Former les référents et référentes aux nouvelles thématiques
  - Renforcer les actions de communication permettant de faire connaître les référents et référentes
  - Changer le nom des référents et référentes « égalité femmes-hommes » pour « égalité, diversité et non-discrimination »
- **Moyens :** internes
- **Pilotes :** Présidente et VP Responsabilité sociale
- **Calendrier :** 2025/2027

**ACTION n°37. Mettre en œuvre les actions du label HRS4R en lien avec l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations**

**Statut | *Action en cours de réalisation (PAE 21-23)***

**Public | Personnels**

**Rétrospective PAE 21-23 |** Des pages intranet sur la politique et les outils existants sur l'égalité femmes-hommes, les discriminations et l'inclusion ont été créées (« [La prévention et la lutte contre les violences et les discriminations à Nantes Université](#) », « [Égalité femmes-hommes](#) », etc.). Des formations de sensibilisation à la discrimination et à l'égalité sont également proposées. Des actions de sensibilisation sur ces sujets ont été déployées, avec des actions spécifiques aux VSS ainsi que des partenariats.

**Plan d'actions associé – Plan d'actions HRS4R**

*Axe 2 : Promouvoir une culture de la « recherche responsable »*

- **Action 6.3 : Mettre en place des formations pour le personnel accompagnant des personnes en situation de handicap (population étudiante et personnels).**

- **Objectif :** intégrer les principes d'égalité dans le cadre du [label HRS4R](#).
- **Livrables :**
  - Mettre en place un suivi des formations proposées
  - Évaluer l'efficacité des campagnes de communication et les outils existants
- **Moyens :** internes
- **Pilotes :** DRHDS, DRPI et DDSPS
- **En lien avec :** Dir. COM
- **Calendrier :** 2025/2027

**ACTION n°38. Présenter chaque année le bilan du plan d'actions en conseil d'administration et au comité social d'administration**

**Statut** | *Action non réalisée (PAE 21-23)*

**Publics** | **Personnels – Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | Le suivi et l'avancement du plan d'actions ainsi que le bilan d'activité de la cellule d'écoute et de signalement ont été présentés en CA et CSA ainsi qu'en COPIL égalité en 2022, puis fin 2023 au CSA.

- **Objectif** : présenter un bilan annuel aux instances décisionnelles.
- **Livrable** :
  - Réaliser un bilan annuel du plan triennal
- **Indicateurs chiffrés** :
  - Dates des présentations du bilan
  - Nombre d'actions réalisées, en cours de réalisation et non réalisées annuellement
- **Moyens** : internes
- **Pilotes** : DGS, VP Responsabilité sociale et DDSPS
- **Calendrier** : 2025/2027

**ACTION n°39. Mettre en œuvre, ajuster et évaluer le plan d'actions triennal**

**Statut** | *Action pérenne*

**Publics** | **Personnels – Population étudiante**

**Rétrospective PAE 21-23** | Un suivi semestriel a été mis en place concernant le suivi et la mise en œuvre des actions. Chaque année une réunion du COPIL égalité-diversité a eu lieu.

**Plan d'actions associé - Plan de prévention et d'action contre les VSS (échelle EPE)**

*Axe 17 : s'assurer que les principes à respecter en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations et les VSS sont bien déclinés dans le cadre de la politique et des actions relatives à la vie associative*

- **Action 6.17.1 : Rédaction d'une charte que les membres associatifs devront signer.**
- **Action 6.17.2 : Suivi de la signature de la charte.**
- **Action 6.17.3 : Cette charte conditionnera l'attribution de subvention et le soutien à l'association.**

- **Objectif** : assurer la mise en œuvre, le suivi et l'ajustement des actions du plan triennal.
- **Livrables** :
  - Faire un bilan du plan au terme des trois ans permettant ainsi son évaluation
  - Présenter le plan en instance : pour avis au CA et CSA et pour information en F3SCT et CVE

- **Indicateurs chiffrés :**
  - Dates des réunions de suivi
  - Nombre d'actions réalisées, en cours de réalisation et non réalisées
- **Moyens :** internes
- **Pilotes :** directions porteuses d'actions
- **Calendrier :** 2025/2027

## Annexe : les acronymes utilisés

---

**AFDESRI** : Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur, la Recherche et l'Innovation

**ASA** : Autorisation Spéciale d'Absence

**ATER** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

**BIATSS** : personnels de Bibliothèques, Ingénieurs/ingénieures, Administratifs, Techniciens/techniciennes, de Service et de Santé

**CA** : Conseil d'Administration

**CES** : Cellule d'Écoute et de Signalement

**CFA** : Centre de Formation des Apprentis/apprenties

**CHU** : Centre Hospitalier Universitaire

**CIDFF** : Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

**CNRS** : Centre National de Recherche Scientifique

**COFIL** : Comité de Pilotage

**COS** : Comité de Sélection

**COTECH** : Comité Technique

**CPED** : Conférence Permanente des chargé-e-s de mission Diversité et Égalité

**CPP** : Congés pour Projets Pédagogiques

**CPUN** : Comité des Personnels de l'Université de Nantes

**CRCT** : Congés pour Recherches ou Conversions Thématiques

**CROUS** : Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires

**CSA** : Comité Social d'Administration

**CVE** : Commission Vie Étudiante

**CVEC** : Contribution de Vie Étudiante et de Campus

**DAJ** : Direction des Affaires Juridiques

**DDSPS** : Direction du Développement Social de la Prévention et de la Sécurité

**DFRU** : Direction de la Formation de la Réussite Universitaire

**DGS** : Direction Générale des Services

**Dir. COM** : Direction de la **COM**munication

**DPEQ** : Direction du **P**ilotage de l'É**É**valuation et de la **Q**ualité

**DPIL** : Direction du **P**atrimoine **I**mmobilier et de la **L**ogistique

**DRHDS** : Direction des **R**essources **H**umaines et du **D**ialogue **S**ocial

**DRPI** : Direction de la **R**echerche, des **P**artenariats et de l'**I**nnovation

**DSIN** : Direction des **S**ystèmes d'**I**nformation et du **N**umérique

**DU** : Diplôme **U**niversitaire

**DUER** : Document **U**nique d'É**É**valuation des **R**isques

**EC** : Enseignant-**C**hercheur/Enseignante-**C**hercheuse

**EC-E** : Enseignant-**C**hercheur/Enseignante-**C**hercheuse - Enseignant/Enseignante

**EFH** : É**É**galité **F**emmes-**H**ommes

**EPE** : É**É**tablishement **P**ublic **E**xpérimental

**ERS** : Étudiants/étudiantes **R**elais **S**anté

**ESR** : Enseignement **S**upérieur de la **R**echerche

**ETP** : É**É**quivalent **T**emps **P**lein

**FAR** : Favoriser l'**A**ccueil et la **R**éussite

**F3SCT** : Formation **S**pécialisée en **S**anté **S**écurité et **C**onditions de **T**ravail

**GT** : **G**roupe de **T**ravail

**HRS4R** : **H**uman **R**esources **S**trategy For **R**esearchers

**Inserm** : Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale

**IUT** : Institut **U**niversitaire de **T**echnologie

**IRT** : Institut de **R**echerche **T**echnologique

**JPO** : Journées **P**ortes **O**uvertes

**LDG** : Lignes **D**irectrices de **G**estion

**LGBTQIA+** : Lesbienne, **G**ay, **B**isexuel/bisexuelle, **T**ransgenre, **Q**ueer, **I**ntersexue, **A**sexuel/asexuelle, + (Aromantique, Non-binaire, Pansexuel/pansexuelle)

**MPPU** : Médecine **P**réventive du **P**ersonnel **U**niversitaire

**ONDES** : **O**bservatoire **N**ational des **D**iscriminations et de l'É**É**galité dans le **S**upérieur

**Outils OMIST** : outils **O**uverts pour la promotion du **M**ultilinguisme et l'**I**nclusion dans les **S**upports éduca**T**ifs

**PAE** : **P**lan d'**A**ctions **É**galité

**PEDR-HU** : **P**rime d'**E**ncadrement **D**octoral et de **R**echerche – **H**ospitalo-**U**niversitaire

**Politique OTM-R** : Politique de **R**ecrutement **O**uverte, **T**ransparente et basée sur le **M**érite

**QVCT** : **Q**ualité de **V**ie et **C**onditions de **T**ravail

**RH** : **R**essources **H**umaines

**RIPEC C3** : **R**égime Indemnitare de **P**ersonnels **E**nseignants-**C**hercheurs/enseignantes-chercheuses **C**omposante **3** (*C3: il s'agit d'une prime individuelle, se faisant sur demande, liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel*)

**RSU** : **R**apport **S**ocial **U**nique

**SDCAP** : **S**ervice **D**éveloppement des **C**ompétences et **A**ccompagnement **P**arcours

**SSE** : **S**ervice de **S**anté des **É**tudiants/Étudiantes

**SUAPS** : **S**ervice **U**niversitaire des **A**ctivités **P**hysiques et **S**portives

**UMR** : **U**nité **M**ixte de **R**echerche

**VP** : **V**ice-**P**résident/Présidentes

**VSS** : **V**iolences **S**existes et **S**exuelles

IN

U