



Bilan du plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexistes et sexuelles (2021-2023)

Table des matières

Introduction	2
Dix grands domaines d'actions	3
Bilan 2021-2023	4
Domaine 1 : Cartographie, état des lieux et diagnostic	5
Domaine 2 : Signaler et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexuels	10
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	13
Domaine 4 : Recrutement, carrière et rémunération	16
Domaine 5 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.....	24
Domaine 6 : Favoriser la santé et lutter contre la précarité menstruelle	27
Domaine 7 : Faire vivre l'égalité femmes-hommes au quotidien	29
Domaine 8 : Communication.....	31
Domaine 9 : Développer des partenariats et favoriser l'ancrage territorial	36
Domaine 10 : Garantir la gouvernance de la démarche dans la durée	38
Conclusion générale	43
Table des matières des annexes	44

Introduction

Consciente de sa responsabilité sociale, Nantes Université s'engage activement à promouvoir l'égalité sous toutes ses formes, et plus particulièrement l'égalité femmes-hommes. Cet engagement est inscrit dans les statuts de Nantes Université (établissement public expérimental), notamment à l'article 22.

Dès 2013, la création d'une mission égalité et la mise en place d'un réseau de référentes et référents au sein des pôles ont permis de déployer de nombreuses initiatives en faveur de cette égalité au cours de la dernière décennie. Parmi ces initiatives, on peut citer des journées d'étude sur le genre, le lancement du « cluster Gender » et des actions de sensibilisation aux carrières scientifiques et techniques pour les filles, telles que « Industri'elles ».

En mars 2019, Nantes Université a également instauré un dispositif interne de signalement, d'écoute et d'orientation à destination des étudiantes, étudiants et personnels : la « cellule d'écoute et de signalement ».

La dynamique s'est encore intensifiée avec la mise en place, en 2021, du « plan d'actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles 2021-2023 », adopté à l'unanimité par le conseil d'administration en mai 2021. Ce plan, conforme à l'obligation réglementaire définie par l'article 8 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, rassemble 50 actions concrètes visant à promouvoir l'égalité dans l'ensemble des domaines universitaires, tels que la gestion des ressources humaines, la formation et la sensibilisation. Il englobe non seulement les personnels mais également les étudiantes et étudiants de l'établissement.

En 2024, ce plan a été complété par des mesures spécifiques de lutte contre les violences sexuelles et sexistes (VSS), dans le cadre du plan de prévention et d'actions mis en place à l'échelle de l'établissement public expérimental (EPE).

Après trois années marquées par la mise en œuvre de ce plan égalité, il est temps d'effectuer un bilan et de réfléchir aux perspectives pour renouveler et renforcer les ambitions de l'établissement. Cette rétrospective permettra de préparer le futur plan triennal, qui sera applicable à partir du 1er mars 2025.

Dix grands domaines d'actions

Depuis mai 2021, Nantes Université s'attache à développer la politique égalité femmes-hommes et de prévention des violences sexistes et sexuelles à l'Université en construisant ses actions autour des **10 grands axes** suivants :

- La cartographie, l'état des lieux et le diagnostic de la situation actuelle
- Le signalement et le traitement des violences sexuelles et sexistes
- La prévention des violences sexistes et sexuelles par la sensibilisation et la formation
- Le recrutement, la carrière et la rémunération
- La meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle
- La santé et la lutte contre la précarité menstruelle
- L'égalité femmes-hommes au quotidien
- La communication
- Le développement de partenariats et l'ancrage territorial
- La gouvernance de la démarche dans la durée

A travers la mise en œuvre de 50 actions, Nantes Université s'engage aujourd'hui résolument à contribuer à créer une société plus inclusive et égalitaire. Elle se donne une feuille de route afin d'intégrer la dimension d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations dans tous les aspects de son fonctionnement. Elle ambitionne ainsi de contribuer à lutter contre les stéréotypes, à changer les regards et à faire évoluer les comportements tant individuels que collectifs.

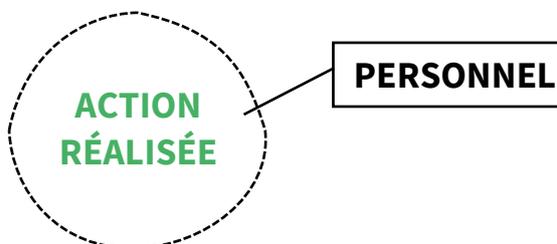
Bilan 2021-2023

Sur les **50 actions** prévues par le plan égalité 2021-2023 plus de la moitié (33) des actions ont été réalisées ou sont renouvelées de façon pérenne, 10 sont encore en cours de réalisation et 7 n'ont pas été mises en œuvre.



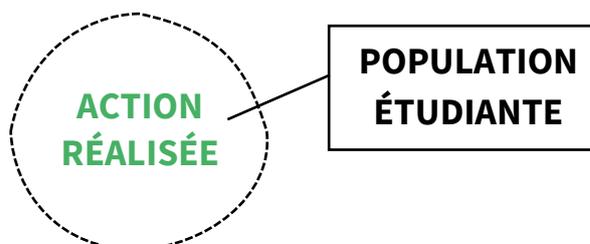
Domaine 1 : Cartographie, état des lieux et diagnostic

ACTION n°1. Réaliser annuellement un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes chez les personnels de l'établissement et l'intégrer dans le Rapport Social Unique



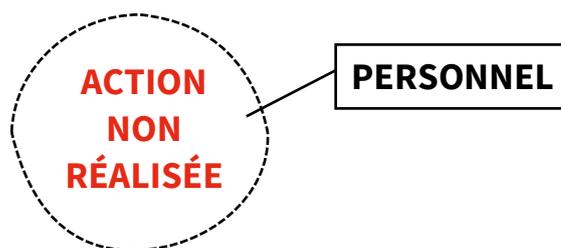
- › **Contexte** : La réalisation d'un rapport annuel est essentielle pour suivre l'évolution de l'égalité femmes-hommes parmi le personnel de l'université.
- › **Objectif** : Évaluer les écarts de représentation, de carrière, et de rémunération entre les femmes et les hommes.
- › **Réalisation** : Le [rapport est intégré annuellement au RSU](#) depuis **2021**, permettant une analyse continue et approfondie des données. Ce document est présenté annuellement en CSA et CA.
- › **Pilotes** : DPEQ, DRHDS, DDSPS et DFRU
- › **Prochaines étapes** : Continuer l'élaboration annuelle du rapport de situation comparée.

ACTION n°2. Réaliser annuellement un rapport de situation comparée sur l'égalité femmes-hommes dans la population étudiante



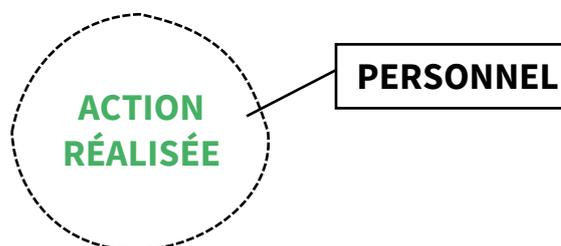
- › **Contexte** : L'analyse de la situation de la population étudiante est essentielle pour identifier les inégalités potentielles et les zones de discrimination.
- › **Objectif** : Établir une parité dans l'accès aux ressources et aux opportunités éducatives.
- › **Réalisation** : Le genre est une variable régulièrement intégrée dans les analyses et réflexion relative à la population étudiante. À titre d'exemple, le recueil des effectifs réalisé annuellement propose des indicateurs déclinés selon le genre. Les taux de réussite en 1^{er} cycle sont également analysés et proposés selon le genre.
- › **Pilotes** : DPEQ et DFRU
- › **Défis rencontrés** : Retards dans la collecte et l'analyse des données spécifiques aux étudiants et étudiantes
- › **Prochaines étapes** : Poursuivre la réalisation de situation comparée chez la population étudiante.

ACTION n°3. Mener un diagnostic pour l'identification des emplois à dominance féminine



- › **Contexte** : Identifier les secteurs à forte présence féminine pour adapter les politiques de ressources humaines.
- › **Objectif** : Assurer l'équité dans les conditions de travail et les opportunités de carrière.
- › **Réalisation** : Cette action n'a pas été réalisée. Une collaboration avec les UFR de sociologie et de psychologie, ainsi que l'IAE a toutefois été envisagée. L'idée était par exemple de faire ce diagnostic aux côtés d'étudiantes et étudiants dans le cadre de stages.
- › **Pilote** : DRHDS
- › **Défis rencontrés** : Ressources nécessaires indisponibles pour lancer le diagnostic.
- › **Prochaines étapes** : Programmer et lancer le diagnostic lors du second plan égalité de Nantes Université.

ACTION n°4. Mener une analyse quantitative et qualitative sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes



- › **Contexte** : Les écarts de rémunération constituent une forme de discrimination souvent observée et qui doit être systématiquement évaluée.
- › **Objectif** : Réduire les écarts de rémunération à compétences et postes équivalents.
- › **Réalisation** :
 - **Analyse** réalisée annuellement depuis **2021** et intégrée dans le [RSU](#)
 - Calcul et publication de l'**index égalité** depuis **2023**
- › **Indicateurs** : En 2023, l'[index égalité professionnelle](#) progresse, passant de 89/100 à 93/100 soit une progression de 4 points. Cette progression s'explique pour partie :
 - par la réduction de l'écart global de rémunération pour les fonctionnaires entre les femmes et les hommes de 31 €, soit 3 %, les femmes étant rémunérées à hauteur de - 976 € en 2023 contre - 1 007 € en 2022
 - par la réduction de l'écart global de rémunération pour les contractuels entre les femmes et les hommes de 131 €, avec une inversion du salaire moyen des femmes qui est supérieur de 60 € à celui des hommes en 2023 alors qu'il était inférieur de 70 € en 2022
- › **Pilotes** : DRHDS et DPEQ
- › **Prochaines étapes** : Poursuivre l'analyse annuelle avec un focus sur les solutions correctives.

ACTION n°5. Réaliser une enquête sur les violences sexuelles et sexistes



- › **Contexte** : Comprendre l'ampleur des VSS au sein de l'université est primordial pour adapter les actions préventives.
- › **Objectif** : Recueillir des données précises pour orienter les politiques de lutte contre les VSS.
- › **Réalisation** : **2 enquêtes** ont été conduites en **2023** :
 - Du côté de la population étudiante de l'EPE :
 - **Réalisation** : enquête par questionnaire intitulée « Cadre de vie durant le temps des études et exposition aux VSS » (5 021 réponses, soit un taux de participation de 12,4%).

Les étapes clés de l'enquête	
Élaboration du questionnaire	Mars à juillet 2022
Phase préparatoire à sa diffusion	Septembre à décembre 2022
Phase de passation de l'enquête	Janvier à mars 2023
Analyse des résultats et rédaction du rapport	Mars à juillet 2023
Communication des résultats et élaboration du plan de prévention et d'action contre les VSS	Octobre 2023 à mars 2024

- **Pilotes** : DDSPS, DFRU et les établissements membres de Nantes Université
- **Défis rencontrés** : Complexité dans la gestion de projet à l'échelle de plusieurs établissements membres
- Du côté du personnel de Nantes université :
 - **Réalisation** : intégration en 2023 d'un volet de questions spécifiques à la thématique VSS et aux discriminations au travail (taux de participation de 43%) dans le Baromètre social. L'analyse issue du [Baromètre social 2023](#) servira pour la reconduction du plan égalité sur la partie état des lieux des VSS pour le public personnel (2024/2025).
 - **Pilote** : DDSPS
 - **Coût** : 32.000€ (ETP Projet 2022-2024) – 9.404€ (formation, organisation, animation GT, traduction enquête, module Baromètre social...) et 0.25 ETP gestion de projet.
- › **Prochaines étapes** : Réaliser et suivre le plan d'actions VSS associé et reconduire l'enquête EPE.

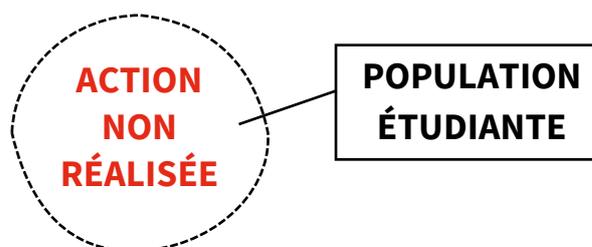
ACTION n°6. Encourager la recherche sur la thématique de l'égalité femmes-hommes : master étude de genre, cluster Gender, séminaires



- › **Contexte** : La recherche académique joue un rôle clé dans la compréhension et la promotion de l'égalité.
- › **Objectif** : Promouvoir les études de genre et encourager les projets de recherche liés à l'égalité femmes-hommes.
- › **Réalisation** :
 - **2022/2023 - Master « études sur le genre »** : obtention d'une co-accréditation entre les Universités de Angers, Rennes 2 et Nantes
 - **Gender Act** (Appel à projet « **Seed Funding** » dans le cadre de l'alliance européenne EUniWell)
 - **UN e-SEA** (Projet **Oce-AW**)
 - **EuniWell**
 - Le **cluster GENDER** a apporté son soutien à l'organisation de :
 - 21 colloques et journées d'étude,
 - 6 cycles de conférences et séminaires
 - 8 workshops ou cycles d'ateliers et tables rondes
 - 3 expositions et 3 résidences artistiques et spectacles art-scienceIl a également soutenu la jeune recherche en études de genre par l'attribution de 32 bourses de master « GENDER ».
 - Par sa lettre numérique, le cluster GENDER diffusait également des informations sur l'actualité relative à la thématique du genre (parutions, évènements, appels à candidatures et contributions, etc.).
 - **Séminaire PAGE** (Pratiques, discours et représentations de la norme : une Approche GenréE)
 - **26 novembre 2021** - Par les composantes de l'Université de Nantes : **colloque** « **Les collectivités territoriales et les femmes** » organisé par l'UFR de Droit de Nantes et Angers en septembre 2021 ; **journée d'études** « **Genre(s) dans le discours juridique et en langues** » organisée par les UFR Droit, Sciences Politiques et de Langues et cultures étrangères
 - **Du 2 au 4 décembre 2021 - Colloque international** : « **Le cercle étroit. Femmes à l'épreuve de l'enfermement dans la littérature et les arts du Moyen Âge à nos jours** » organisé par le Centre de Recherche sur les Identités, les Nations et l'Interculturalité (CRINI)
 - **25 novembre 2022 - Journée d'étude** master juriste trilingue « **Le genre : repenser la langue et le droit** » organisée par la faculté de Droit et des Sciences politiques et celle des Langues et Cultures Étrangères.
 - **Du 31 janvier au 4 février 2023 - Festival** « **Être un Homme** » : évènement ayant pour but de célébrer les masculinités plurielles organisé par le Grand T

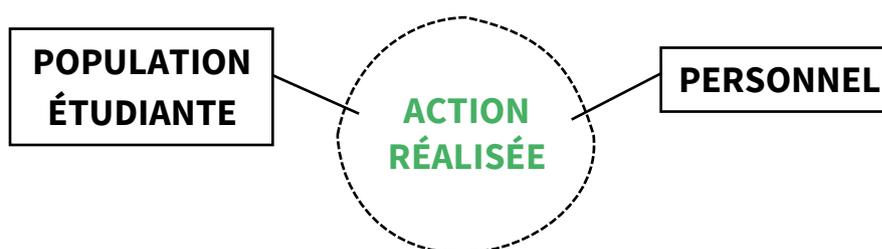
- › **Pilotes** : VP Formation et ressources éducatives libres, VP Responsabilité Sociale, DFRU et DRPI
- › **Prochaines étapes** : Encourager la recherche sur d'autres thématiques, telles que les VSS ou encore les discriminations.

ACTION n°7. Cartographier les enseignements portant sur les thématiques en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes et les violences sexuelles et sexistes



- › **Contexte** : Identifier les formations existantes permet d'évaluer la place de l'égalité dans les cursus.
- › **Objectif** : Intégrer davantage les questions d'égalité dans les programmes universitaires.
- › **Réalisation** : Premières identifications d'enseignements spécifiques au sein de l'offre de formation interne.
- › **Pilotes** : DFRU et DRPI
- › **Défis rencontrés** : Manque de ressources humaines pour une identification exhaustive des programmes concernés.
- › **Prochaines étapes** : Non reconduction de cette action pour le plan 2025/2027.

ACTION n°8. Cartographier et s'appuyer sur les personnes de Nantes Université intervenant sur le champ de l'égalité femmes-hommes



- › **Contexte** : Les relais terrains sont essentiels pour la mise en œuvre des actions et l'orientation des personnes vers les ressources et dispositifs internes.
- › **Objectif** : Créer un réseau de soutien pour les initiatives d'égalité.
- › **Réalisation** : **Cartographie** ([Annexe 1](#)) réalisée depuis **2022** recensant les différents relais internes (pôles, laboratoires, écoles doctorales, réseau de prévention et directions)
- › **Pilotes** : DDSPS, VP Responsabilité sociale et tutelles
- › **Défis rencontrés** : Mise à jour régulière de la cartographie pour rester pertinente à l'échelle multi tutelle et animation du réseau.
- › **Prochaines étapes** : Tenir à jour et alimenter au besoin annuellement cette cartographie

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

ACTION n°9. Faciliter et clarifier les modalités de signalement et de traitement des situations de sexisme, de harcèlement ou d'agression sexuelle en rendant la cellule d'écoute harcèlement plus accessible mais également en mettant en œuvre des procédures disciplinaires et judiciaires le cas échéant



- › **Contexte** : Une réponse claire et accessible aux cas de VSS est cruciale pour accompagner et protéger les victimes.
- › **Objectif** : Rendre le dispositif de signalement plus accessible et efficace.
- › **Réalisation** :
 - **Processus et fonctionnement CES** présentée en juin **2021** et **procédure de traitement CES** en avril **2024** en instances CSA, F3SCT.
 - **Bilan d'activité CES** présenté annuellement depuis **2021** en instances CSA, F3SCT et CA.
 - **Changement de nom** : notion de « signalement » en lieu et place de « harcèlement », qui a entraîné la modification de l'adresse mail de la cellule.
 - Septembre **2021** : mise en place d'un **numéro vert** pour la prise de rendez-vous
 - **Professionalisation du dispositif** de signalement :
 - 2022 : recrutement d'une **psychologue du travail** à la DDSPS pour la partie « écoute »
 - 2023 : création d'un poste de **juriste** à la DAJ pour la partie traitement des situations post signalement
 - **Communication renforcée** : rentrée universitaire, supports de communication spécifique (flyer, intranet), webinaire de présentation, capsule vidéo de présentation, etc.
 - **2022** : mise en place d'une **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**. Destinée à fluidifier les échanges et à faciliter le suivi des procédures, ce partenariat prévoit également la mise en place d'un accompagnement juridique et psychologique des victimes, mise en place d'une charte de traitement.
 - **1^{er} janvier 2023** : pour une durée de 3 ans, mise à disposition du dispositif « d'écoute et de signalement » à l'**École des Beaux-Arts** de Nantes Saint-Nazaire pour son personnel via la signature de **convention**.

- **2024** : mise en place d'une [convention](#) entre Nantes Université et certains **établissements membres** (ECN, ENSA, IRT Jules Verne et EBANSN) et **l'Ordre des avocats au barreau de Nantes** pour la permanence d'avocats
- › **Pilotes** : DDSPS, DAJ, DGS et Dir. COM
- › **Défis rencontrés** : Passage de 13 à 95 signalements entre 2019 et 2023.
- › **Coût** : 15.530€ liés à la mise en place du numéro vert, convention, création de vidéo, flyer...) 2 ETP à la cellule d'écoute et de signalement et 1 ETP juriste en charge du traitement des signalements (dotation de 15.600€ obtenue grâce à un appel à projet ministériel).
- › **Prochaines étapes** : Continuer à renforcer le dispositif en fonction des retours des usagers.

ACTION n°10. Développer et animer un réseau de volontaires pour faciliter les signalements à la cellule d'écoute harcèlement



- › **Contexte** : La proximité des référents et référentes peut encourager davantage de signalements et la connaissance des ressources internes de Nantes Université.
- › **Objectif** : Orienter les victimes vers le dispositif et ressources adéquats.
- › **Réalisation** :
 - **2021** : **Professionnalisation du dispositif** « écoute et signalement » au niveau des écoutants et écoutantes et du réseau de volontaires constitué en 2019 en phase expérimentale en soutien à la mise en œuvre du dispositif de signalement.
 - Depuis **2021**, mise en place du **réseau de référentes et référents égalité** au niveau UMR en coanimation avec l'Inserm et le CNRS ainsi que la nomination des **référentes égalité de pôles et Inspé**.
 - Réalisation de réunion annuelle :
 - Présentation du bilan d'activités annuel
 - Rencontre avec des acteurs et actrices/partenaires de prévention du territoire (ex. : en 2022 « Les défenseurs des droits »)
 - Sujets abordés : la prévention des VSS, les ressources internes et la conciliation des temps professionnels et personnels
- › **Pilotes** : DDSPS, VP Responsabilité sociale et tutelles
- › **Défis rencontrés** : Transition vers un modèle plus structuré en lien avec les tutelles.
- › **Prochaines étapes** : Au vu de la reconfiguration et professionnalisation du dispositif d'écoute et de signalement et de la mise en place notamment dans les UMR de référents et référentes égalités, cette action sera modifiée et intégrée à une action plus globale de réseau.
- › **Coût** : 140€ lié à l'organisation des réunions et des conférences

ACTION n°11. Réaliser un guide pratique sur la conduite à tenir en cas de sexisme, de harcèlement ou d'agression sexuelle



- › **Contexte** : Un guide pratique est indispensable pour informer clairement sur les démarches à suivre. Ce guide doit être conçu pour les 2 publics : les personnels et la population étudiante.
- › **Objectif** : Fournir un outil accessible à toutes et tous pour réagir face à des situations de violences, VSS, discriminations, etc.
- › **Réalisation** :
 - Élaboration d'un **guide réflexe interne** (format numérique) par les équipes DDSPS et DAJ
 - Octobre **2024** : présentation du guide en instance F3SCT
- › **Pilotes** : DDSPS, DAJ, Dir. COM et DRHDS
- › **Défis rencontrés** : Souhait d'internaliser ce projet ce qui a entraîné des difficultés de planification pour une réalisation avant 2024.
- › **Prochaines étapes** : Diffuser largement le guide aux publics cibles – Communications spécifiques auprès des publics étudiants et agents. Organisation d'un webinaire de présentation à destination des directions de composantes et réseau de prévention. Traduction du guide en anglais pour 2025 et tirage papier.

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

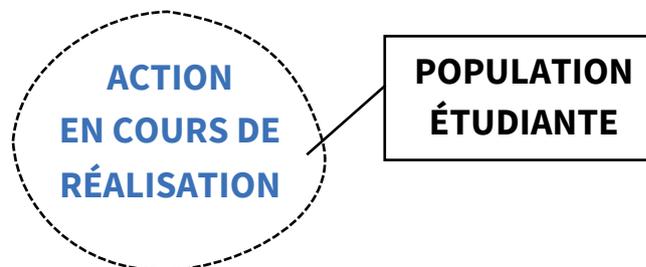
ACTION n°12. **Déployer un grand plan de sensibilisation et de formation à destination des personnels et de la population étudiante pour favoriser le développement d'une culture commune sur la thématique de l'égalité femmes-hommes et des violences sexuelles et sexistes**



- › **Contexte** : La formation est un levier puissant pour changer les mentalités et prévenir les comportements discriminatoires.
- › **Objectif** : Former un maximum de personnel et la population étudiante aux enjeux de l'égalité et de la lutte contre les VSS.
- › **Réalisation** :
 - Du côté du personnel :
 - Depuis **2021**, le catalogue de formation de l'Université inclut des **modules spécifiques sur l'égalité professionnelle et la prévention des VSS** (à ce jour, 296 personnes ont déjà suivi ces formations).
 - Formations à destination :
 - Des personnels encadrement, RH et des personnes faisant de la prévention avec Altidem et le CIDFF44.
 - Des membres des commissions disciplinaires et représentantes et représentants du personnel
 - Du personnel en lien avec l'accompagnement des personnes auteurs de VSS avec le CRIAVS 44.
 - De **mars 2022** à **mars 2024** : Élaboration en interne DRHDS, DDSPS, DSIN avec l'appui du CIDFF44 d'une auto-formation **e-learning « égalité professionnelle et prévention des violences sexuelles et sexistes »** disponible sur l'intranet via « MADOC ».
 - Entre 2022 et 2023, 24 sessions de formation et sensibilisation ont été dispensées sur la thématique.
 - Du côté de la population étudiante :
 - **Convention** avec IMT Nantes Atlantique en **2023** permet d'offrir le **module en ligne « STOP VSS ! »** via la mise à disposition du MOOC sur l'intranet dans l'espace « MADOC ».

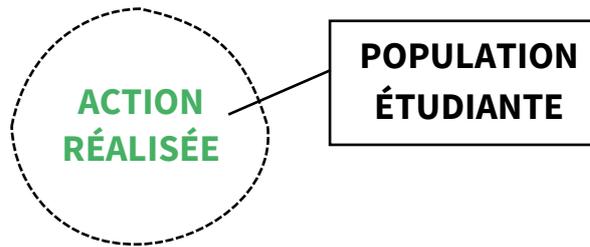
- Depuis **2022** des composantes L'IUT de La Roche-sur-Yon la FLCE etc. ont mis en place des **partenariats** avec le CIDFF 85 et Purple Lab, proposent des **sessions de sensibilisation aux VSS** à leurs cohortes étudiantes.
 - Formations à destination :
 - des **associations étudiantes** via interAsso Nantes et le Pôle étudiant avec différents prestataires (Purple Lab, Les Catherinettes, etc.). Table ronde VSS organisées en novembre 2022 et 2023.
 - aux **doctorantes** et **doctorants** mises en place annuellement par l'**école doctorale** sur la thématique diversité : égalité professionnelle, prévention contre les LGBTQIA+-phobies, travail dans un environnement multiculturel.
- › **Pilotes** : DRHDS, DFRU, DDSPS, composantes, VP Responsabilité sociale
- › **Défis rencontrés** : Adapter les formations aux besoins spécifiques des différents publics.
- › **Coût** : 55.000€ réparti sur les 3 années du plan d'actions, et actions en locales financées par des composantes.
- › **Prochaines étapes** : Continuer le déploiement et élargir notamment avec une proposition de formation aux représentants et représentantes du personnel et aux membres des sections disciplinaires.

ACTION n°13. Mettre en place des modules obligatoires de formation sur les violences sexuelles et agissements sexistes notamment pour les étudiantes et étudiants qui pourraient être confrontés à ces problématiques en tant que professionnels et professionnelles (formation santé, psychologie, etc.)



- › **Contexte** : Les étudiantes et étudiants des filières susceptibles d'être confrontés à ces problématiques doivent être formés en priorité.
- › **Objectif** : Assurer que la population étudiante concernée ait accès à une formation adaptée.
- › **Réalisation** : Une **convention** avec IMT Nantes Atlantique en **2023** permet de proposer le **module en ligne « STOP VSS ! »** aux étudiants et étudiantes de l'Université de Nantes via la mise à disposition du MOOC sur l'intranet via l'espace « MADOC » et non spécifiquement à certaines formations de façon obligatoire.
- › **Pilotes** : VP Formation et ressources éducatives libres, VP Responsabilité sociale, DFRU et DDSPS
- › **Prochaines étapes** : Finaliser la mise en place et le suivi obligatoire sur un périmètre de formation et évaluer l'impact des formations pour 2024/2025.

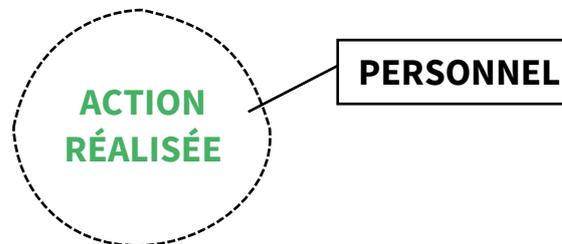
ACTION n°14. Favoriser la prévention des violences sexuelles et sexistes dans les structures d'accueil de la population étudiante en stage ou en alternance



- › **Contexte** : Les stages et l'alternance exposent parfois les étudiants et étudiantes à des situations de VSS en dehors du cadre universitaire.
- › **Objectif** : Intégrer des mesures de prévention dans les conventions de stage et d'alternance.
- › **Réalisation** :
 - Depuis **2021**, un **paragraphe de prévention** a été intégré dans les **conventions de stage** ([Annexe 2](#)), informant notamment des modalités de prise de contact avec la cellule
 - Depuis **2023**, une **rencontre annuelle** avec le **CFA** a lieu pour évoquer la **prévention des VSS** pour les alternants et alternantes et **présenter le dispositif** « écoute et signalement » dans des réunions ou événements organisés par le CFA à destination de la population étudiante
- › **Pilotes** : DGA FVC, VP Responsabilité sociale, DDSPS, DFRU et DAJ
- › **Défis rencontrés** : Suivi de l'application de ces mesures par les structures d'accueil.
- › **Prochaines étapes** : Renforcer le suivi et étendre les bonnes pratiques aux nouvelles conventions.

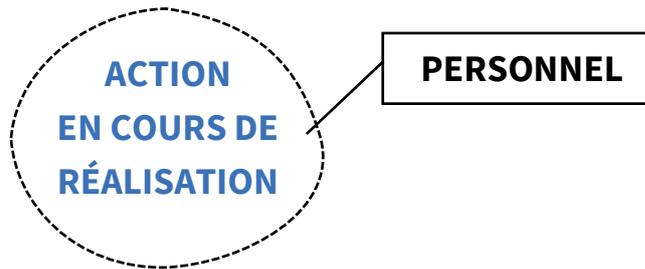
Domaine 4 : Recrutement, carrière et rémunération

ACTION n°15. Assurer des déroulements de carrière équitables par une juste représentation des femmes et des hommes pour les avancements et promotions



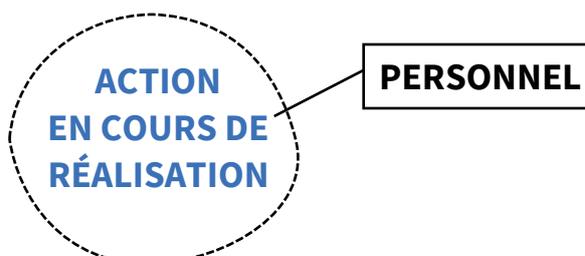
- › **Contexte** : La carrière académique et administrative doit offrir des opportunités égales aux femmes et aux hommes.
- › **Objectif** : Améliorer la représentation des femmes dans les postes de promotion et d'avancement
- › **Réalisation** : Mise en place des LDG « [promotion et valorisation des parcours](#) » et « [mobilité](#) » prenant en compte la parité.
 - Pour les **EC-E** : LDG finalisées en juin **2021** et sont en place. Elles doivent notamment permettre d'améliorer la représentation des femmes dans le corps des professeurs et professeures.
 - Large féminisation de la **procédure de repyramidage** (MCF en présidence) et mise en place de la **RIPEC C3**, remplaçant la PEDR.
 - Pour les **BIATSS** : LDG mises en place depuis janvier **2020** et ont été révisées après un an de fonctionnement. L'équilibre femmes/hommes est pris en compte dans les propositions de classement transmises au MESRI.
- › **Indicateurs** :
 - En 2023, 53% du personnel BIATSS promu dans le cadre de l'avancement de carrière étaient des femmes, ce pourcentage s'élevait à 71% dans le cadre d'une promotion par liste d'aptitude pour cette même population.
 - En 2023, la part des femmes EC-C et HU et enseignantes du second degré concernée par une promotion était de 36% en 2023, ce pourcentage étant en légère baisse par rapport en 2021 où celui-ci s'élevait à 39% (pour rappel, la part des femmes EC-E à Nantes Université est de 43%).
- › **Pilotes** : DRHDS et composantes
- › **Défis rencontrés** : Surmonter les biais inconscients dans les décisions de promotion.
- › **Prochaines étapes** : Continuer à affiner les critères de promotion pour garantir l'équité.

ACTION n°16. Veiller à la mixité des équipes et systématiser la publication de fiches de poste inclusives



- › **Contexte** : La mixité des équipes contribue à un environnement de travail plus équilibré et inclusif.
- › **Objectifs** : S'assurer d'une ouverture et mixité au sein de l'établissement et que les fiches de poste soient rédigées de manière inclusive.
- › **Réalisation** :
 - Depuis **2022**, les formations suivantes ont été réalisées annuellement :
 - 2 sessions de la formation interne « **mener un entretien de recrutement** » aux **jury BIATSS**
 - 2 sessions de la formation mettant en avant les **défaillances et les biais de recrutement féminin** aux **COS** (EC-E)
 - Depuis **2021**, diffusion d'un modèle unique de **fiche de poste inclusif** pour les offres d'emploi BIATSS. Ce modèle a été élargi à toutes les populations (EC, Enseignant et Enseignante contractuelle, ATER, BIATSS titulaires...) en 2024.
 - En **2022**, un **vade-mecum** de **rédaction d'une offre d'emploi** a été mis à disposition des personnes en charge du recrutement, reprenant des exemples d'écriture inclusive afin d'harmoniser les pratiques au sein de l'établissement
- › **Pilotes** : DRHDS (SDCAP, Service de gestion des personnels BIATSS et Service de recrutements)
- › **Prochaines étapes** : Continuer les formations, surveiller l'application des nouvelles directives et évaluer l'impact des formations. Systématiser l'emploi de l'écriture inclusive pour les intitulés de poste et veiller à son uniformisation via la mise en place d'un guide sur l'écriture inclusive.

ACTION n°17. Garantir un processus de recrutement non-discriminant (composition du jury, candidates et candidats reçus, questions posées, etc.)



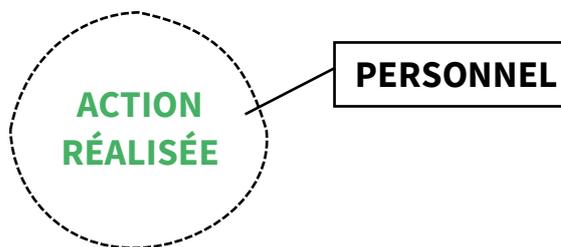
- › **Contexte** : Les recrutements doivent être exempts de toute forme de discrimination pour assurer l'égalité des chances.

- > **Objectif** : Former les recruteurs à éviter les questions et pratiques discriminatoires.
- > **Réalisation** :

Depuis **2021** :

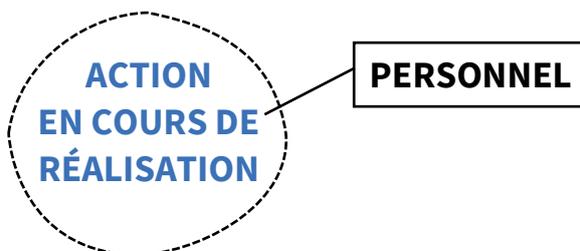
- **Formation** des **personnes en charge du recrutement** : mise en place de la formation interne « **mener un entretien de recrutement** » qui sensibilise aux questions discriminatoires en rappelant notamment les 26 critères de discrimination et fournit une grille de questions.
 - Pour les **jurys BIATTS** : 2 sessions par an, intégrées au catalogue de formation et publicité pour les personnels qui participent à des jurys de concours
 - L'ensemble du service recrutement a également suivi cette formation
 - **Formation** pour les **COS** qui met en avant les défaillances et les biais de recrutement féminins de PR : 1 session par an. Cette formation a été réactualisée en 2022 (allègement du contenu, mention des ressources existantes telles que le guide et mise en avant des messages clés tels que l'équilibre femmes/hommes).
 - **Formation** pour les **jurys des concours BIATSS** qui intègre également cette thématique et évoque les biais inconscients
 - En 2024, la formation destinée aux présidents et présidentes et VP des COS a été enregistrée et mise à disposition en replay à tous les membres de COS, le support avec des liens pour approfondir des recrutements sans discrimination a également été partagé à toutes et tous.
 - Mise en place de **LDG** pour garantir la mixité dans les commissions de recrutement, avec l'ajout d'une mention dans la charte de gestion des personnels BIATSS contractuels que les commissions de recrutement doivent tendre vers la parité, conformément aux LDG « **Mobilités** » de l'établissement.
 - Rédaction d'un **guide** pour les **commissions de recrutement** comportant une liste des bonnes pratiques pour favoriser l'expérience candidat et l'égalité des chances, un rappel des critères de discrimination et des questions à éviter : ce guide est en cours de réalisation
 - L'établissement s'engage en lien avec la **politique OTM-R** à garantir un recrutement « transparent, ouvert et basé sur les compétences que possible, et ce quel que soit le type de population ciblé »
- > **Pilotes** : DRHDS (SDCAP, Service de gestion des personnels BIATSS et Service de recrutements)
 - > **Défis rencontrés** : Surveiller la bonne application des LDG lors des processus de recrutement.
 - > **Prochaines étapes** : Continuer la formation continue des personnes en charge du recrutement et suivre les résultats des recrutements. Finalisation du guide pour les commissions de recrutement.

ACTION n°18. Veiller à une juste représentation des femmes et des hommes dans l'attribution des congés pour recherches ou conversions thématiques, notamment au retour de congé maternité ou congés projets pédagogiques



- > **Contexte** : Les congés pour recherches ou conversions thématiques sont un outil important pour la carrière académique.
- > **Objectif** : Prioriser les femmes en retour de congé maternité ou parental pour ces congés.
- > **Réalisation** :
 - Attribution prioritaire de CRCT pour les femmes concernées.
 - Procédure précisée dans les **LDG** et les critères sont publiés sur l'intranet.
- > **Indicateurs** : Depuis 2022, toutes les demandes de CRCT des femmes ont été acceptées (5 femmes en 2022 et 6 femmes en 2023) ([Annexe 7, Tableau 1](#)). La totalité des demandes de CPP émanant des femmes depuis 2021 a également été acceptée. Cela représente au total 6 demandes de la part des femmes depuis 2021 ([Annexe 7, Tableau 2](#)).
- > **Pilote** : DRHDS
- > **Défis rencontrés** : Assurer la transparence dans l'attribution des CRCT.
- > **Prochaines étapes** : Poursuivre cette politique et en évaluer l'impact.

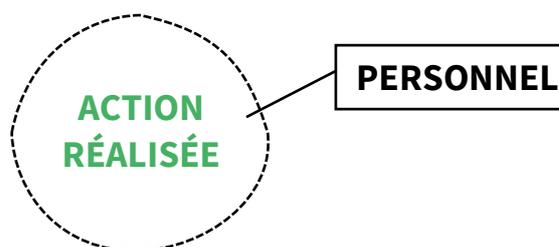
ACTION n°19. Favoriser l'accès des femmes à des dispositifs de délégations, dont celles du CNRS



- > **Contexte** : Les délégations sont essentielles pour le développement de carrière.
- > **Objectif** : Encourager la candidature des femmes à ces délégations.
- > **Réalisation** :
 - Promotion active des candidatures féminines.
 - Des actions sont en train d'être mises en œuvre dans le cadre du plan HRS4R :
 - **Action 19.1** : « Créer une fiche de mission pour les directeurs et directrices d'unités afin d'encourager les enseignants-chercheurs 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 enseignants-chercheurs et notamment les femmes à prendre des responsabilités (laboratoire, équipe, projet) et de fournir une meilleure compréhension de la fonction de direction »

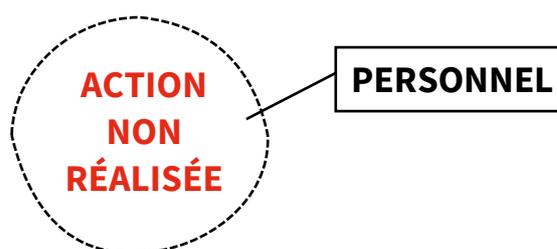
- > **Indicateurs** : Depuis 2021, le nombre de candidatures de femmes aux délégations CNRS est passée de 3 à 8, augmentant dans le même temps le nombre d'attribution de celles-ci aux femmes (15% en 2021 à 24% en 2023 par rapport aux hommes). Le nombre de candidatures et d'attributions chez les hommes a également augmenté ([Annexe 8](#)).
- > **Pilote** : DRHDS (Service gestion personnel EC-E).
- > **Défis rencontrés** : Surmonter les réticences culturelles ou institutionnelles.
- > **Prochaines étapes** : Continuer à promouvoir et soutenir activement les candidatures féminines. Mise en œuvre des actions 19.1 et 19.2 du plan HRS4R.

ACTION n°20. Assurer une représentation équitable des femmes et des hommes dans l'attribution des primes



- > **Contexte** : Les primes doivent être distribuées de manière équitable, sans biais de genre.
- > **Objectif** : Assurer une répartition équitable des primes via les LDG-RIPEC.
- > **Réalisation** : Mise en place du **RIPEC** et des **LDG indemnitaires**. Ces procédures veillent à équilibrer l'attribution de responsabilité et les primes accordées en termes de genre. En ce qui concerne l'attribution des PEDR, désormais remplacé par le RIPEC C3, la part des femmes a bien été prise en compte. Un suivi annuel des attributions a également été mis en place.
- > **Indicateurs** : En 2023, le RIPEC C3 a été attribué à 44 femmes contre 51 hommes, représentant respectivement 46% et 54% des personnes ayant bénéficié de ce régime indemnitaire. L'année précédente, 38 femmes étaient concernées par cette attribution contre 52 hommes. Dès lors, l'attribution du RIPEC C3 tend à être attribuée de façon égalitaire entre les femmes et les hommes au fil des années ([Annexe 9](#)).
- > **Pilote** : DRHDS (Service gestion personnel EC-E)
- > **Défis rencontrés** : Surveillance continue pour détecter et corriger les éventuelles inégalités.
- > **Prochaines étapes** : Continuer le suivi annuel et adapter les directives si nécessaire.

ACTION n°21. Mettre en place un dispositif d'incitation aux innovations et publications scientifiques pour les chercheuses

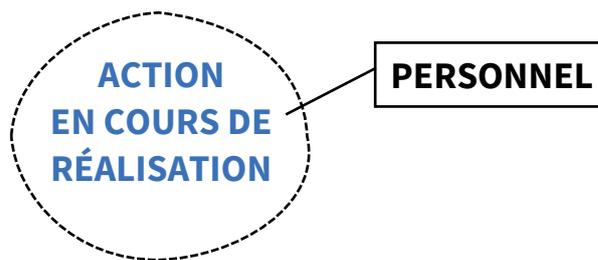


- › **Contexte** : Soutenir les chercheuses dans leur production scientifique est crucial pour réduire les inégalités de genre.
- › **Objectif** : Encourager les innovations et publications par des dispositifs spécifiques.
- › **Réalisation** :

Projet **PULWAR** :

- Financé par l'ANR.
 - Mené par une équipe de recherche pluridisciplinaire
 - **Objet de recherche** : [le choix et le déroulement des carrières hospitalo-universitaires des jeunes femmes médecins](#) (carrières combinant soin, enseignement et recherche)
- › **Pilotes** : DRPI, VP Responsabilité sociale et Composantes
 - › **Défis rencontrés** : Identifier les leviers de soutien et financement.
 - › **Prochaines étapes** : Non reconduction de cette action pour le plan 2025/2027.

ACTION n°22. 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



- › **Contexte** : La sous-représentation des femmes dans les postes de direction est une problématique récurrente.
- › **Objectif** : Promouvoir la prise de responsabilités des femmes dans les postes d'encadrement.
- › **Réalisation** :
 - Entre **2023 et 2024** : **Formations-actions** « Osez ! au féminin » : 2 sessions de 3 jours mises en place en collaboration avec le CNRS et l'Inserm à Nantes et Rennes.
 - Des actions sont en train d'être mises en œuvre dans le cadre du plan HRS4R :
 - **Action 19.1** : « Créer une fiche de mission pour les directeurs et directrices d'unités afin d'encourager les enseignants-chercheurs 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 enseignants-chercheurs et notamment les femmes à prendre des responsabilités (laboratoire, équipe, projet) et de fournir une meilleure compréhension de la fonction de direction »
- › **Indicateurs** :
 - Pour la période 2021-2023, les fonctions de direction des laboratoires de recherche ainsi que de direction des écoles doctorales sont majoritairement tenues par des

hommes. En effet, la part des femmes était de 30% en 2021 et stagne depuis 2022 à 20%. Il convient néanmoins de noter une augmentation de 3 points dans la part des femmes assurant la direction d'une école doctorale.

- En 2023, les 14 postes de direction administrative des services universitaires au sein de l'établissement sont occupés à 54% par des femmes. Elles sont surreprésentées sur les fonctions d'administrations des composantes et pôles puisque 91% des postes occupés le sont par des femmes.
- Dans les instances décisionnaires telles que le Conseil d'Administration, la parité est strictement respectée. L'équipe présidentielle est elle aussi paritaire. Elle est composée de : 9 vice-présidentes, 9 vice-présidents et une présidente.¹

› **Pilote** : DRHDS (SDCAP)

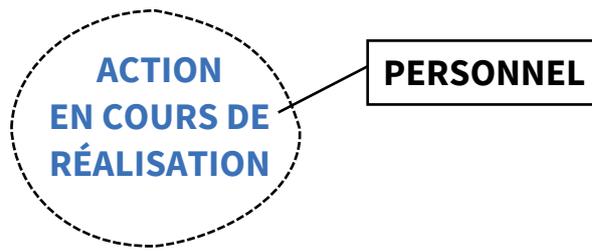
› **Défis rencontrés** : Encourager les femmes à postuler pour ces formations et responsabilités.

› **Coût** : 3.500 €

› **Prochaines étapes** : Continuer la formation et élargir le programme à plus de participantes pour évaluer les impacts. Mieux définir cette action pour faciliter sa mise en œuvre.

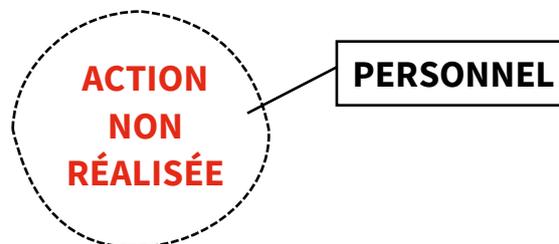
¹ L'ensemble des données est issu de la situation comparée entre les femmes et les hommes sur la période 2021-2023 (RSU 2023)

ACTION n°23. Favoriser la carrière des femmes en encourageant le tutorat



- › **Contexte** : Le tutorat est un outil efficace pour accompagner les femmes dans leur progression professionnelle.
- › **Objectif** : Mettre en place des programmes de tutorat spécifiques pour les femmes.
- › **Réalisation** :
 - Mise en place de la [charte du tutorat](#)
 - Élaboration en cours d'une [charte du mentorat](#) dans la cadre de l'action 4 du [plan d'actions HRS4R](#) pour les EC en début de carrière, où une attention sera portée sur les groupes sous-représentés dont les femmes font partie.
- › **Pilotes** : Référente de pôle Sciences et Technologie, VP Responsabilité sociale et DRHDS
- › **Défis rencontrés** : Adapter le tutorat aux besoins spécifiques des femmes.
- › **Prochaines étapes** : Évaluer l'expérimentation et envisager un déploiement plus large. Finalisation de la charte du mentorat.

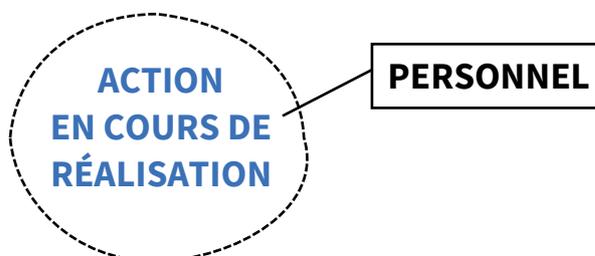
ACTION n°24. Favoriser l'accès des femmes aux réseaux professionnels



- › **Contexte** : L'accès à différents réseaux professionnels est important pour l'évolution de la carrière professionnelle des femmes.
- › **Objectif** : Favoriser l'accès des réseaux professionnels existants aux femmes en leur libérant du temps et des obligations familiales (garde d'enfants) et/ou en les soutenant financièrement (prise en charge totale ou partielle de la cotisation/adhésion)
- › **Réalisation** :
 - Développement de réseaux professionnels internes : l'établissement développe et crée des réseaux professionnels : Sifac Day, réseau des assistantes et assistants de direction, etc.
 - Réseau VP RH au niveau national est coordonné la VP Responsabilité sociale : Françoise Le Fichant
- › **Pilotes** : VP Responsabilité sociale et DRHDS
- › **Prochaines étapes** : Dans un premier temps, mieux définir l'action et son portage. Puis, dans un second, identifier les difficultés d'accès aux réseaux professionnels des femmes et y remédier en mettant en place des dispositifs.

Domaine 5 : Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

ACTION n°25. **Élaborer et mettre en œuvre une charte des temps pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle**



- > **Contexte** : La conciliation entre vie professionnelle et personnelle est un enjeu clé pour l'égalité femmes-hommes.
- > **Objectif** : Présenter les ressources et dispositifs pour une meilleure gestion du temps.
- > **Réalisation** : Un groupe de travail a été lancé en **2023** avec des membres du réseau égalité femmes-hommes pôles et laboratoires, coanimé avec le CNRS et l'Inserm, à visée d'état des lieux sur les pratiques et les besoins.
- > **Pilotes** : DRHDS, DDSPS et VP Responsabilité sociale
- > **Défis rencontrés** : Adapter les pratiques existantes aux besoins des personnels.
- > **Prochaines étapes** : Finaliser la charte et commencer sa mise en œuvre pour la rentrée universitaire 2025.

ACTION n°26. **Étudier et ajuster l'offre du SUAPS pour en assurer l'égal accès aux femmes et aux hommes**



- > **Contexte** : L'étendu des possibilités sportives est parfois contrainte par la reproduction de stéréotype de genre.
- > **Objectif** : Assurer un égal accès aux activités sportives proposées aux femmes et aux hommes.
- > **Réalisation** :
 - Les professeurs et professeures de sport indiquent une bonne participation de la population dans les différentes catégories d'activités proposées et ce, quel que soit leur genre. Ce constat s'observe à l'échelle des inscriptions annuelles :
 - 2021-2022 : 7413 inscriptions dont 3879 femmes (52,3%) et 3534 hommes (47,7%).
 - 2024-2025 : 7151 inscriptions dont 3902 femmes (54,6%) et 3249 hommes (45,4%).

- **2024** : des **créneaux ont été spécifiquement ouverts pour le public féminin** dans des sports comme le rugby et le football, dans le but d'encourager la participation féminine dans des disciplines traditionnellement masculines. Ces initiatives ont pour objectif de répondre aux besoins spécifiques des femmes et de favoriser une participation plus équilibrée.
- › **Pilote** : SUAPS
- › **Défis rencontrés** : Obtenir des données détaillées sur la répartition femmes-hommes par public (population étudiante hors établissement et personnels) ou encore par activité proposée.
- › **Prochaines étapes** : Maintenir l'attention que le SUAPS a mis en place afin d'encourager une pratique équilibrée entre les femmes et les hommes et étudier la possibilité d'un recueil de données plus précises concernant la répartition femmes-hommes, notamment par activité.

ACTION n°27. Assurer 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 étudiantes et étudiants concernés par la parentalité

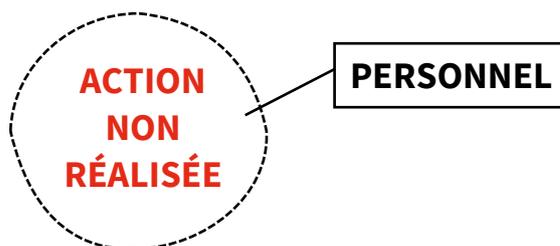


- › **Contexte** : Une information claire et accessible sur les droits en matière de parentalité est essentielle pour soutenir les familles.
- › **Objectif** : Faciliter l'accès aux droits pour les parents.
- › **Réalisation** :

Mise en place de **pages intranet** :

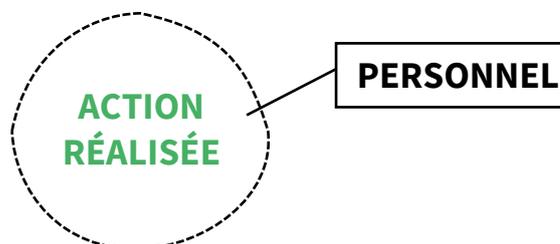
- [Je vais accueillir un enfant](#) : communication sur les aménagements horaires et ASA, congés maternité et de naissance ainsi que l'actualisation du tableau listant les autorisations d'absence.
- [Garde d'enfants](#) : répertorie l'ensemble des dispositifs existants.
- › **Pilotes** : DRHDS et CPUN
- › **Défis rencontrés** : Maintenir l'information à jour et la rendre accessible à toutes et tous
- › **Prochaines étapes** : Continuer à promouvoir ces informations et étudier les besoins supplémentaires.

ACTION n°28. Mettre en place un entretien pré et post congé maternité et/ou adoption



- › **Contexte** : Les mères en départ et retour de congé maternité et/ou adoption doivent être accompagnées dans l'arrêt momentané ou la reprise de leur activité professionnelle.
- › **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.
- › **Réalisation** : Des entretiens post-congé maternité sont mis en place de façon systématique par la médecine du travail.
- › **Pilotes** : DRHDS et MPPU
- › **Prochaines étapes** : Mise en place d'entretiens pré et post congé parental et/ou adoption par l'encadrement pour s'assurer des conditions de travail et proposer un accompagnement de la personne lors de son retour au travail.

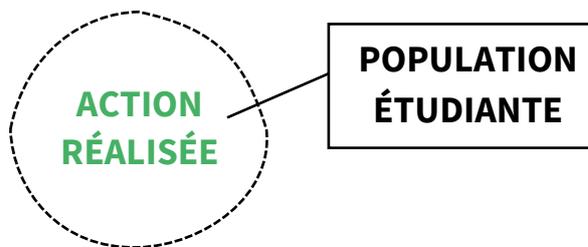
ACTION n°29. Mettre en place un aménagement horaire pour allaitement durant la première année de l'enfant



- › **Contexte** : Les besoins spécifiques des jeunes mères doivent être pris en compte dans l'organisation du travail.
- › **Objectif** : Permettre aux mères d'allaiter ou de tirer leur lait tout en poursuivant leur parcours professionnel.
- › **Réalisation** :
 - L'information concernant l'aménagement horaire pour l'allaitement est disponible sur la [page intranet](#) suivante : « [Je vais accueillir un enfant](#) ».
 - Mise à disposition d'une [salle d'allaitement](#) sur le [campus Centre-Loire](#)
 - Participation de Nantes Université au groupe de Travail CPED pour la création du guide CPED sur l'allaitement.
- › **Pilote** : DRHDS
- › **Défis rencontrés** : Sensibiliser l'ensemble du personnel à ces dispositions.
- › **Prochaines étapes** : Évaluer l'usage de cet aménagement.

Domaine 6 : Favoriser la santé et lutter contre la précarité menstruelle

ACTION n°30. **Lutter contre la précarité menstruelle par la mise en œuvre d'une étude préalable et d'expérimentations sur des sites pilotes, en intégrant la dimension de développement durable**



- › **Contexte** : La précarité menstruelle est une réalité pour de nombreuses étudiantes et nécessite une action ciblée.
- › **Objectifs** : Fournir des protections périodiques gratuites et sensibiliser à la précarité menstruelle.
- › **Réalisation** :

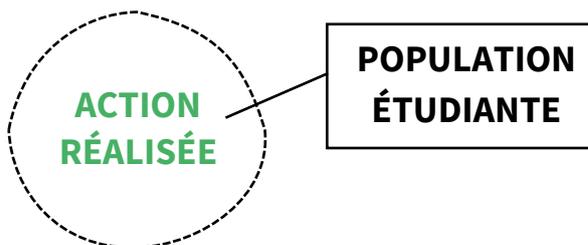
Le projet a été lancé en **2021** (phase d'expérimentation de septembre 2021 à janvier 2022).

- Organisation d'**événements** réguliers sur la santé et la précarité menstruelle ainsi que le tabou des règles, avec la participation des ERS sur les campus Nantes Université.
 - Participation à l'événement « zéro tabou » organisé par Nantes Métropole
 - Accueil d'exposition (Sang Tabou) et de spectacle (Chattologie, le 5 décembre 2024)
- **Novembre 2021** : mise en place de **distributions** de **protections menstruelles** lavables (session de 8 stands répartis sur chaque campus). Un chargé de mission au service de la Vie étudiante coordonne l'ensemble des distributeurs et l'achat de nouveau stock. Ce sont des personnels identifiés sur chaque campus les réapprovisionnent.
- Création d'une **page intranet** dédiée à la [lutte contre la précarité menstruelle](#). On y trouve :
 - une carte géolocalisant les distributeurs de protections des campus
 - une communication sur les différents événements à ce sujet
- › **Indicateurs** :
 - **2021-2023** : commandes de **299 840 protections** jetables biologiques et gratuites (dont 89 520 en 2023).
 - **2021-2024** : installation de **33 distributeurs** de protections périodiques bio et gratuites.
- › **Pilotes** : DFRU (pôle Vie étudiante) et DPIL
- › **Défis rencontrés** : Assurer la durabilité du financement pour ces actions.

- › **Prochaines étapes** : Renouveler et stabiliser l'action annuellement et évaluer l'impact sur les étudiantes.

Coût : Coût semestriel de 40k€ pour une cible de 5 000 étudiantes (CVEC et part établissement)

ACTION n°31. Informer la population étudiante sur les mesures relatives à la santé féminine offertes à l'université



- › **Contexte** : Un bon nombre d'étudiantes et étudiants ne sont pas bien informés sur les différentes problématiques de santé globale : santé mentale, nutrition, activité physique et sportive, vie affective et sexuelle, etc.
- › **Objectif** : Parler de prévention en santé sur les campus et présenter l'offre de soin du SSE
- › **Réalisation** :
 - Participation des ERS pour informer les étudiantes et étudiants sur la santé féminine en lien avec la précarité menstruelle. Des réunions ont eu lieu le 7 novembre 2023 et en janvier 2024. En 2023, le dispositif « écoute et signalement » a été présenté par les membres de la cellule.
 - Partenariat avec l'association **Nightline** qui propose des ressources et des solutions pour la santé mentale notamment pour la population étudiante.
 - Organisation et animation d'un GT sur la reconnaissance des dysménorrhées dans les études à partir d'avril 2024.

3 préconisations ont été données :

- Création d'une autorisation d'absence sans justificatif : en test au sein de l'IUT de la Roche-sur-Yon
 - Davantage de communication et d'information sur les aménagements d'études préconisés par le SSE en cas de pathologie ou de situation de handicap : création d'une **page internet** du site de l'Université en cours.
 - Davantage de sensibilisation pour lever le tabou des règles (cf. action 30)
- › **Pilotes** : SSE, DFRU et DDSPS
 - › **Défis rencontrés** : Mise en place de l'autorisation d'absence sans justificatif à l'ensemble des composantes de Nantes Université
 - › **Prochaines étapes** : Réaliser le bilan de l'autorisation d'absence sans justificatif et la page internet.

Domaine 7 : Faire vivre l'égalité femmes-hommes au quotidien

ACTION n°32. Veiller à la mixité des différentes commissions et groupes de travail au sein de l'université, mais également dans les colloques et séminaires organisés ou financés



- › **Contexte** : Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances décisionnelles est essentielle pour l'égalité.
- › **Objectif** : Assurer la parité dans les commissions et GT.
- › **Pilotes** : Différentes commissions et GT, DRPI et DRHDS
- › **Défis rencontrés** : Adapter les pratiques de nomination pour respecter la parité.
- › **Prochaines étapes** : Suivi régulier pour garantir la parité dans toutes les commissions.

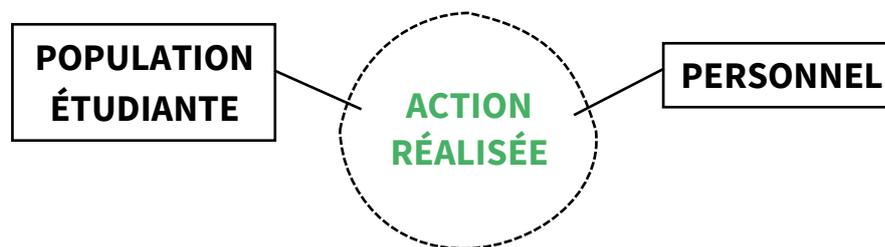
ACTION n°33. Favoriser la pleine appropriation des espaces du campus en identifiant et en réaménageant les espaces non-sécurisés



- › **Contexte** : Certains espaces du campus peuvent être perçus comme peu sécurisés, ce qui limite leur appropriation par l'ensemble de la population de Nantes Université.
- › **Objectif** : Identifier et réaménager les espaces non-sécurisés pour en faire des lieux inclusifs et sécurisés.
- › **Réalisation** :
 - Premiers échanges avec Nantes Métropole pour association et des actrices et acteurs territoriaux dans le cadre d'une rencontre projet concernant les actions de sensibilisation et de sécurisation des campus.
 - Mars 2023 : **conférence de sensibilisation** « aménagements et espaces partagés : vers un espace public non sexiste », en partenariat avec l'école d'architecture, [AIA](#) Life Designers et Nantes Métropole.
 - Lancement d'une réflexion 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 été réalisé, notamment à travers la possibilité de faire accompagner 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.
- › **Pilotes** : VP Responsabilité sociale, DPIL et DDSPS
- › **Défis rencontrés** : Complexité de la coordination avec les acteurs territoriaux.
- › **Prochaines étapes** : Poursuivre les réflexions.

ACTION n°34. **Accompagner et faciliter les démarches en cas de changement de genre pour la population étudiante et les personnels**



- › **Contexte** : Le respect de l'identité de chacun passe aussi par la reconnaissance administrative de son prénom.
- › **Objectif** : Simplifier les démarches pour la population étudiante et le personnel souhaitant changer de prénom.
- › **Réalisation** :
 - Du côté de la population étudiante : une procédure a été mise en place par la DFRU et les Services de scolarité. Le **formulaire de demande de changement de prénom** est disponible sur une page de l'[intranet](#), informant plus largement des démarches administratives à effectuer pour modifier officiellement son état civil (sexe et/ou prénom)) via un lien du service public ([Annexe 3](#)).
 - Du côté du personnel : une procédure a été finalisée pour la partie administrative.
- › **Pilotes** : DFRU et DRHDS
- › **Prochaines étapes** : Finaliser les démarches pour le personnel et améliorer la communication sur ces procédures. Accompagnement identifié dans le cadre de la prochaine signature de la Charte « L'autre Cercle ». Actions identifiées dans le plan de prévention et d'actions VSS post enquête étudiante. Un travail plus global sur les processus, outils et communication seront à développer pour cette action.

Domaine 8 : Communication

ACTION n°35. Mettre en place une charte de la communication inclusive/épicène dans le respect de la réglementation en vigueur



- › **Contexte** : Une communication inclusive est essentielle pour refléter les valeurs d'égalité et d'inclusivité de l'Université.
- › **Objectif** : Définir des règles pour une communication respectueuse et inclusive.
- › **Réalisation** : Cette action n'a pas été réalisée.
- › **Pilote** : Dir. COM
- › **Défis rencontrés** : Manque de consensus sur les termes et pratiques à adopter.
- › **Prochaines étapes** : Lancer l'élaboration de la charte avec la participation de divers acteurs et actrices.

ACTION n°36. Mettre en œuvre régulièrement des campagnes de communication interne et externe sur l'égalité femmes-hommes, notamment à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes le 25 novembre

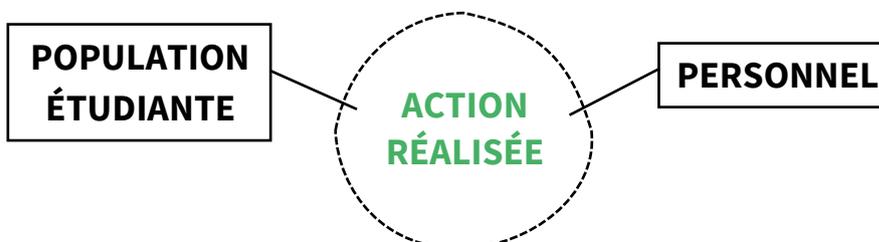


- › **Contexte** : La sensibilisation par la communication est essentielle pour entretenir la dynamique de l'égalité.
- › **Objectif** : Organiser des événements et campagnes pour sensibiliser aux enjeux de l'égalité.
- › **Réalisation** : Organisation d'événements et de conférences à l'occasion de dates clés comme le 8 mars et le 25 novembre depuis 2021.
 - **En 2021** :
 - Création d'une **capsule vidéo** pour présenter la cellule « d'écoute et de signalement »
 - En novembre : **table ronde** réunissant InterAsso Nantes, Nantes Université, Purple Lab

- **En 2022** : Proposition de valorisation des dispositifs et évènements à l'échelle de Nantes Université tout au long de l'année :
 - **Webinaire** à destination des doctorants et doctorantes
 - **8 mars, journée des droits des femmes** : **conférence** sur le campus Tertre de Anne Bouillon « [Nous devrions toutes et tous être des féministes !](#) », avec la participation d'Annick Peters-Custot et Françoise Le Fichant, la VP Responsabilité sociale
 - **24 novembre** :
 - Présentation de la **convention** entre la DDSPS, le Crous, le Parquet du tribunal judiciaire, la gendarmerie, la direction départementale de la sécurité publique et l'association France victimes 44
 - **Conférences** de Carole Damiani : « VSS de quoi parle-t-on vraiment ? » et de Richard Matis : « Gynéco Sans Frontière - VSS : repérer, comprendre et agir ! »
 - **29 novembre** : **table ronde** – Place public : « [#MeToo et présomption d'innocence : comment concilier les deux ?](#) »
 - **30 novembre** : **débat théâtral** avec la Compagnie Entrée de jeu : Outrage sexiste, sexisme ordinaire, agression sexiste ou sexuelle, maltraitance, cyberharcèlement, attouchement : les situations de VSS sont nombreuses. Ces sujets ont été abordés sans tabou, qu'il s'agisse de violences subies dans un cadre personnel ou dans un cadre universitaire.
 - Du **21 novembre** au **16 décembre** : présentation dans les BU Lettres et Droit d'une sélection d'ouvrages universitaires, des essais, des BD, etc. afin d'informer sur les questions de VSS.
- **En 2023** :
 - **8 mars, journée des droits des femmes** : **table ronde** : « [Aménagements et espaces partagés : vers un espace public non sexiste ?](#) »
 - **14 mars** : diverses **actions théâtre** et **conférences** à l'IUT de La Roche-sur-Yon
 - **5 février** : **conférence** sur les VSS à l'UFR de Psychologie
 - D'**octobre** à **décembre** : accueil de la tournée d'**En avant toutes**, programmation de **conférences** avec l'**Observatoire étudiant des VSS** dans l'ESR, 6 Fresques du sexisme, 3 expositions itinérantes visibles sur les campus nazairien, recteur Schmidt, tertre, Lombarderie et centre Loire et organisation d'une session de **stand-up** lors de la semaine des solidarités. Multiples évènements sur le site Yonnais. Des **ateliers vidéo** ont été menés par le [VLIPP](#) pour réaliser des interviews et **capsules vidéo** sur les VSS. Une soirée au Pôle étudiant a permis de présenter ce travail et communiquer sur les ressources à disposition.
- › **Pilotes** : DDSPS, Dir. COM, VP Responsabilité sociale, VP Vie de campus, VP Santé et solidarités, VP Vie étudiante, composantes, DCI, VLIPP et associations étudiantes
- › **Défis rencontrés** : Mobilisation et participation des publics cibles.
- › **Coût** : 21.750 €

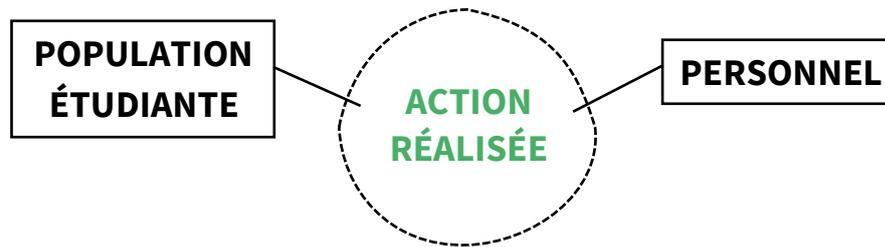
- › **Prochaines étapes** : Continuer à organiser des événements et à diversifier les formats de communication et de sensibilisation.

ACTION n°37. Diffuser une information récurrente sur l'existence de la cellule d'écoute et signalement afin de favoriser ces derniers



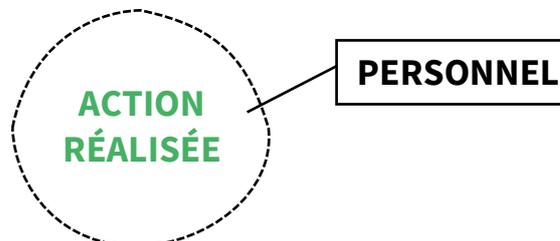
- › **Contexte** : Une communication régulière est nécessaire pour que tout le monde soit informé de l'existence et du fonctionnement de la cellule.
- › **Objectif** : Accroître la visibilité de la cellule d'écoute et de signalement.
- › **Réalisation** : Diffusion d'informations relatives à la cellule par différents moyens, à un large public et sur des temporalités différentes, avec une communication renforcée lors des rentrées universitaires :
 - **Journées de rentrée** :
 - Présence de la cellule (festival et accueil des nouveaux personnels).
 - Envoi d'un [diaporama](#) de présentation de la cellule ([Annexe 4](#)) à toutes les composantes afin de la présenter lors des réunions de rentrée de chaque filière, avec à leur demande la présence des membres de la cellule.
 - **Campagne « U-Unie »** d'affichages de grande envergure ([Annexe 5](#)), menée en collaboration avec l'Université de Genève. Celle-ci sensibilise aux thématiques des VSS et du harcèlement moral et sexuel, quel que soit son contexte de survenue.
 - **Janvier 2022** : réalisation de [webinaire](#) de présentation auprès de différents publics tels que les **associations étudiantes** et les doctorantes et doctorants.
 - Depuis **avril 2022** : présentation, avec le BDE médecine, de la prévention des VSS et des ressources internes auprès des **étudiants et étudiantes de la faculté de médecine**
 - Présentations régulières lors des **instances** : CVE, CSA, F3SCT, etc.
 - Depuis **2023** : Envoi de flyers et cartes de visite de la Cellule « d'écoute et de signalement » aux composantes, laboratoires et services universitaires annuellement.
- › **Pilotes** : DDSPS, DFRU (Pôle Vie Etudiante) et Dir. COM
- › **Défis rencontrés** : Maintenir une communication continue et efficace.
- › **Prochaines étapes** : Évaluer l'efficacité des campagnes de communication et faire des ajustements si nécessaire.
- › **Coût** : 1.400€

ACTION n°38. Créer une rubrique dédiée sur l'intranet et le site internet de l'université relative à l'égalité femmes-hommes



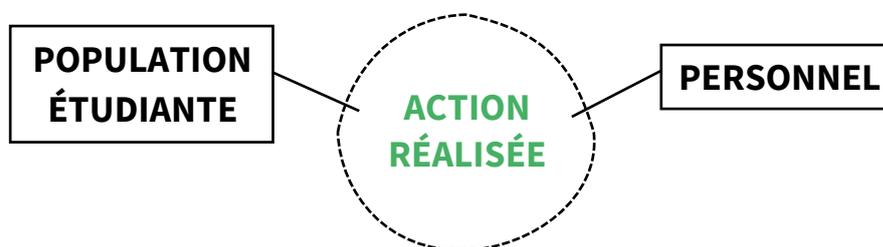
- › **Contexte** : Centraliser l'information sur l'égalité femmes-hommes facilite l'accès aux ressources et aux informations pertinentes.
- › **Objectif** : Créer un espace dédié sur les plateformes numériques de l'université.
- › **Réalisation** : Depuis **2021** une **rubrique** « [Égalité femmes-hommes](#) » est disponible le site internet de l'Université et sur l'espace intranet.
- › **Pilotes** : VP Responsabilité sociale et Dir. COM
- › **Défis rencontrés** : Maintenir la rubrique à jour avec les informations et ressources pertinentes.
- › **Prochaines étapes** : Continuer à enrichir la rubrique avec des contenus actualisés.

ACTION n°39. Communiquer sur les métiers de l'université sans stéréotypes de genres



- › **Contexte** : La représentation des métiers de l'université doit être exempte de stéréotypes pour encourager la diversité des candidatures.
- › **Objectif** : Promouvoir les métiers de l'université de manière non genrée.
- › **Réalisation** : Participation à des congrès et actions spécifiques pour promouvoir une représentation égalitaire :
 - Participation de la **VP Responsabilité sociale, référente égalité de Nantes Université**
 - au [Congrès de l'Association Française de Mécaniques](#) organisé par l'Université Gustave Eiffel
 - aux semaines de sensibilisation des jeunes - [Femmes et Entrepreneuriat](#) - à l'Hôtel de Région, le **11 mars 2024**
 - à d'autres congrès : France Universités, Congrès « TechPourToutes », etc.
- › **Pilotes** : VP Responsabilité sociale et Dir. COM
- › **Défis rencontrés** : Dépasser les stéréotypes persistants dans certains domaines.
- › **Prochaines étapes** : Continuer les efforts de communication et évaluer leur impact.

ACTION n°40. Promouvoir la mixité des filières de formation par des actions de communication en direction des élèves de lycée



- › **Contexte** : Certaines filières demeurent très genrées, ce qui limite l'accès des femmes à certains métiers.
- › **Objectif** : Encourager les lycéennes à s'orienter vers des filières traditionnellement masculines.
- › **Réalisation** :
 - 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 été relayés sur l'intranet étudiant.

Évènements annuels :

- « [Industri'elles](#) » : une [page sur le site internet](#) de Nantes Université est consacrée à ce dispositif
 - À [Polytech Nantes pour la 10^e édition](#)
 - **2023-2024** : déploiement de cet évènement sur d'autres sites : sur les campus de Saint-Nazaire et de La Roche-sur-Yon
- « [Filles, Maths et informatique : une équation lumineuse](#) » :
 - Dans la région avec des lycées et collèges,
 - En **2023** au pôle de Sciences et des Techniques,
 - **6 février 2024** à Centrale Nantes
- › **Pilotes** : DFRU, IUT de Nantes, Polytech Nantes, VP Responsabilité sociale, partenariats IUMM, Elles bougent et Nantes Métropole
- › **Prochaines étapes** : Renforcer les partenariats et multiplier les actions de communication.

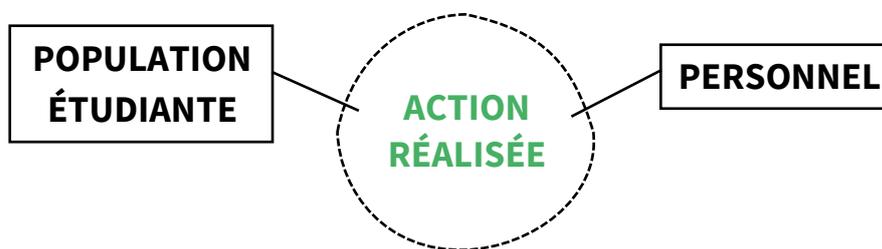
Domaine 9 : Développer des partenariats et favoriser l'ancrage territorial

ACTION n°41. **Développer des actions conjointes en faveur de l'égalité femmes-hommes avec les membres de Nantes Université (Ecole Centrale de Nantes, Ecole des beaux-arts de Nantes Saint-Nazaire, Ecole nationale supérieure d'architecture de Nantes, CHU de Nantes, IRT Jules Verne et Inserm) et avec les acteurs et actrices du territoire (Nantes Métropole, etc.)**



- › **Contexte** : Les partenariats internes renforcent l'efficacité des actions menées pour l'égalité professionnelle et la prévention des VSS.
- › **Objectif** : Collaborer avec les autres établissements membres pour des actions communes.
- › **Réalisation** :
 - 1^{er} projet commun : **enquête** sur le « Cadre de vie durant le temps des études et exposition aux VSS », dont les résultats ont permis d'élaborer un plan d'actions et de prévention contre les VSS ajusté aux situations vécues
 - Signature d'une **convention** avec l'École des Beaux-Arts de Nantes Saint-Nazaire de mise à disposition de la cellule « d'écoute et de signalement » pour le personnel école
 - **Présentations de la cellule** « d'écoute et de signalement » aux établissements membres
 - Réponse commune à l'AAP FEP 2022 avec Nantes Métropole et SGAR pour la réalisation d'une ingénierie de formation à l'égalité professionnelle et à la prévention des VSS au travail
 - L'établissement est membre de deux réseaux mis en place par Nantes Métropole :
 - L'Observatoire nantais des discriminations
 - Ville non-sexiste
- › **Pilotes** : DDSPS, DGS et VP Responsabilité sociale
- › **Défis rencontrés** : Harmoniser les pratiques et politiques.
- › **Prochaines étapes** : Poursuivre les actions conjointes et évaluer leur impact.
- › **Coût** : 3.528€ en lien avec l'action commune de formation avec Nantes Métropole et le SGAR

ACTION n°42. Développer des partenariats avec les réseaux professionnels et associatifs sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, les discriminations et les violences sexuelles et sexistes au niveau du territoire



- › **Contexte** : Les partenariats externes apportent une expertise et un soutien précieux pour les actions d'égalité.
- › **Objectif** : Collaborer avec des acteurs locaux et nationaux pour promouvoir l'égalité et lutter contre les VSS.
- › **Réalisation** :
 - **Des temps d'échanges, partenariats, conférences en matière d'égalité professionnelle et prévention des VSS avec différents acteurs** ont eu lieu depuis **2021** : Nantes Métropole, Défenseur des droits, associations locales, Centre Simone de Beauvoir, Nosig, FV44, Nous Toutes 44, Résonantes et CIDFF, Défenseur des droits
 - Participation au GT avec France Universités (VSS) et ONDES (Université Gustave Eiffel) en 2023
 - Travail d'accompagnement de **Sciences Po Paris** sur enquête VSS en 2023
 - GT avec **CPED** (livrable : **accompagnements des auteurs de VSS**)
 - Participation aux événements « **Zéro tabou : garantir un accès gratuit à des protections périodiques** » organisés par **Nantes Métropole**
 - **Conventionnements** :
 - Nantes Université avec le [Tribunal, le Commissariat, le Crous, la direction départementale de la sécurité publique, l'association France Victimes 44 et la Gendarmerie](#)
 - Nantes Université et certains établissements membres (ECN, ENSA, IRT Jules Verne et EBANSN) avec l'[Ordre des avocats au barreau de Nantes](#)
 - Participation de Nantes Université au réseau « Nantes ville non-sexiste 2030 » et participation à la table ronde de la région sur les violences faites aux femmes le 21 novembre 2023
 - « **Industri'Elles** » : le dispositif créé par Nantes Université s'est disséminé au sein du territoire Pays de la Loire dans le cadre du projet Étoile
- › **Pilotes** : VP Responsabilité sociale, VP Santé Solidarité, DDSPS, DFRU, DAJ et divers partenaires
- › **Défis rencontrés** : Coordination des efforts entre les différents partenaires.
- › **Prochaines étapes** : Continuer à renforcer ces partenariats et à en développer de nouveaux.

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

ACTION n°43. Instituer une gouvernance pérenne sur l'égalité femmes-hommes (comité de pilotage, comité technique, groupes de travail...) associant notamment les personnes qui représentent le personnel et la population étudiante



- › **Contexte** : La gouvernance est essentielle pour pérenniser les actions d'égalité et assurer leur suivi.
- › **Objectif** : Mettre en place des comités de pilotage et des GT pour le suivi des actions.
- › **Réalisation** :
 - **2021** : mise en place de **comités techniques de pilotage**
 - **2022** : passage à un **comité de pilotage** de suivi d'avancement du plan ouvert aux membres de Nantes Université (EPE)
 - **2023** : élargissement à la thématique plus inclusive « égalité-diversité »
- › **Pilotes** : VP, DGS, Directions Centrales et Organisations syndicales
- › **Défis rencontrés** : Maintenir l'engagement des parties prenantes sur le long terme.
- › **Prochaines étapes** : Continuer à organiser des réunions régulières et à suivre l'avancement des actions.

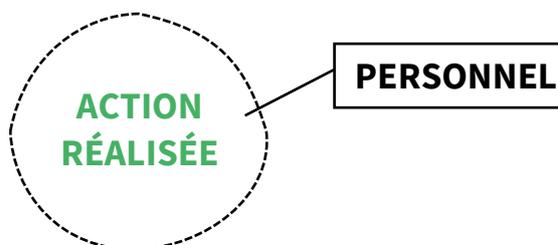
ACTION n°44. Désigner un ou une vice-présidente Référente en charge de l'égalité femmes-hommes au niveau de l'établissement



- › **Contexte** : La désignation d'une référente est un signe fort de l'engagement de l'institution en faveur de l'égalité.
- › **Objectif** : Avoir une représentante au niveau exécutif pour piloter la politique d'égalité.
- › **Réalisation** : Désignation de **Françoise Le Fichant** comme référente égalité.
- › **Pilote** : Présidence de l'université

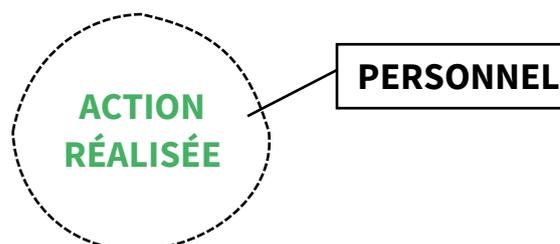
- › **Prochaines étapes** : Élargir le rôle de référente à la thématique « diversité et non-discrimination »

ACTION n°45. Identifier une cellule égalité femmes-hommes au niveau de l'établissement et renforcer les moyens en ressources humaines



- › **Contexte** : Une cellule dédiée est nécessaire pour centraliser et coordonner les actions en faveur de l'égalité.
- › **Objectif** : Identifier la cellule égalité.
- › **Réalisation** : 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.
- › **Pilotes** : DDSPS et divers acteurs institutionnels
- › **Défis rencontrés** : Mobilisation des ressources nécessaires.
- › **Prochaines étapes** : Poursuivre l'animation des réunions COPIL Égalité Diversité afin de poser les bases pour un plan d'actions commun post 2027.

ACTION n°46. Désigner un référent ou une référente égalité femmes-hommes dans chaque pôle et à l'Inspé siégeant comme invité au conseil de pôle

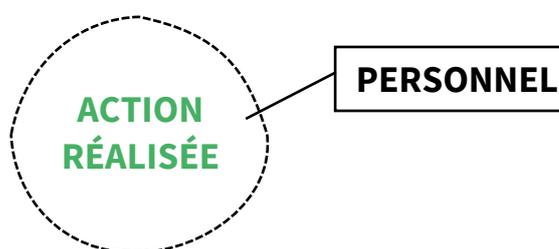


- › **Contexte** : La présence de référents et référentes dans chaque pôle est essentielle pour un suivi de proximité.
- › **Objectif** : Assurer une représentation de l'égalité au niveau polaire.
- › **Réalisation** :
 - Nominations effectuées dans chaque pôle avec envoi d'une **lettre de cadrage** ([Annexe 6](#)). Organisation de rencontres régulières entre les référentes pour partager les actions menées en local et remonter les besoins.
 - **Pôle Humanités** : Nathalie Grande

- **Pôle Santé** : Valérie Trichet-Migne
- **Pôle Sciences et Technologie** : Mounira Harzallah
- **Pôle Sociétés** : Camille Ait-Youcef
- **Inspé** : Alix Poulizac-Hueber

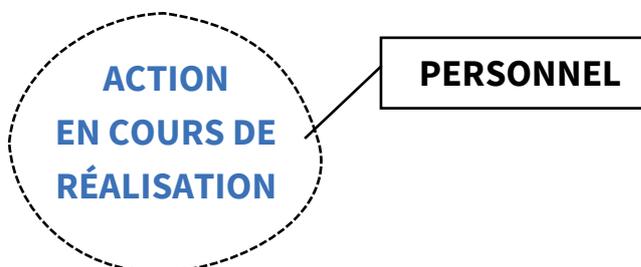
- › **Pilotes** : VP Responsabilité sociale et Présidente
- › **Défis rencontrés** : Coordination des actions entre les différentes référentes.
- › **Prochaines étapes** : Élargir le périmètre thématique des référentes « égalité » à « égalité, diversité et lutte contre les discriminations ».

ACTION n°47. Valoriser par décharge horaire ou prime l'engagement des référentes et référents égalité femmes-hommes



- › **Contexte** : La reconnaissance du travail des référentes et référents est nécessaire pour assurer leur engagement.
- › **Objectif** : Mettre en place un système de valorisation pour le personnel référent égalité femmes-hommes.
- › **Réalisation** : À compter du 1^{er} septembre 2022, dans le cadre du RIPEC, mise en place au choix d'une **prime C2** pour le personnel référent égalité femmes-hommes ou d'une **décharge horaire** (10 HTD) et prime équivalente pour le personnel BIATSS.
- › **Pilote** : DRHDS
- › **Défis rencontrés** : Définir des critères pour l'attribution de la prime pour la référente BIATSS

ACTION n°48. Mettre en œuvre les actions du label HRS4R en lien avec l'égalité femmes-hommes



- › **Contexte** : Le label HRS4R est un engagement pour une gestion des ressources humaines respectueuse notamment des principes de l'égalité.
- › **Objectif** : Intégrer les principes d'égalité femmes-hommes dans le cadre du label HRS4R.
- › **Réalisation** : Validation du [label HRS4R](#) et signature d'une lettre d'engagement de l'établissement. Les actions suivantes du [plan HRS4R 2022-2025](#) ont été effectuées :

- **Action 6.1** : « Améliorer la communication sur la politique et les outils existants en matière d'égalité femmes-hommes, de discrimination et d'inclusion »
- **Action 6.2** : « Mettre en place un module de formation visant la sensibilisation à la discrimination et l'égalité femmes-hommes, à destination de l'ensemble de la communauté universitaire (égalité des genres, handicaps, environnement de travail interculturel, communauté LGBT) »
- **Action 6.4** : « Communiquer sur les mécanismes de prévention et de traitement des discriminations, des violences sexuelles, des agissements sexuels ou du harcèlement sexuel »

- › **Pilote** : DRHDS, DDSPS et DRPI
- › **Défis rencontrés** : Intégrer pleinement ces actions dans la politique globale de l'université.
- › **Prochaines étapes** : Poursuivre la mise en œuvre et l'évaluation des actions du label.

ACTION n°49. Présenter chaque année le bilan du plan d'actions en conseil d'administration, CSA et F3SCT



- › **Contexte** : La transparence et le suivi régulier des actions sont essentiels pour leur réussite.
- › **Objectif** : Présenter un bilan annuel en instances décisionnelles.
- › **Réalisation** : Présentation du suivi et de l'avancement triennal du plan d'actions égalité ainsi que du bilan d'activité du dispositif « écoute et signalement » en CSA et CA, ainsi qu'en COPIL égalité en juin 2022 et fin 2023 au CSA.
- › **Acteurs impliqués** : VP Responsabilité sociale, DGS et DDSPS
- › **Prochaines étapes** : Continuer à présenter le bilan annuel - ajuster les actions en fonction des retours et présenter le nouveau plan égalité.

ACTION n°50. Mettre en œuvre, ajuster et évaluer le plan d'actions triennal sur l'égalité femmes-hommes



- › **Contexte** : Le plan d'actions doit être vivant et ajusté en fonction des retours d'expérience.

- › **Objectif** : Suivre et ajuster les actions du plan triennal.
- › **Réalisation** :
 - **Suivi semestriel** avec les directions impliquées dans la mise en œuvre et le suivi d'actions
 - **Réunion annuelle** du COPIL Égalité Diversité
- › **Pilotes** : Directions porteuses d'actions
- › **Défis rencontrés** : Assurer une coordination efficace entre les différentes directions.
- › **Prochaines étapes** : Préparer le prochain plan triennal sur la base des évaluations faites.

Conclusion générale

Synthèse : Ce bilan montre une forte implication de l'université dans la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les VSS. Si beaucoup d'actions ont été réalisées avec succès, d'autres sont encore en cours ou n'ont pas pu être lancées en raison de divers défis. Le prochain plan triennal devra s'appuyer sur ces enseignements pour aller plus loin dans l'intégration de l'égalité et de la prévention des VSS dans toutes les sphères de l'université notamment en développant les actions sur la thématique des discriminations et de diversité de genre.

Perspectives : Mettre à jour le plan en fonction des résultats obtenus et des nouvelles priorités identifiées, en renforçant les partenariats et en assurant une gouvernance toujours plus efficiente.

Table des matières des annexes

Annexe 1 - action n°8 : Cartographie du réseau égalité femmes-hommes	45
Annexe 2 - action n°14 : Paragraphe de prévention de la convention de stage	47
Annexe 3 - action n°34 : Formulaire de demande de changement de prénom (pour la population étudiante)	48
Annexe 4 – action n°37 : Diaporama de présentation de la Cellule d’écoute et de signalement	49
Annexe 5 - action n°37 : Affiches de la campagne « U-Unie »	51
Annexe 6 - action n°46 : Lettre de cadrage envoyée aux référentes égalité	52
Annexe 7 – action n°18 : Tableaux de données des CRCT et CPP	54
Annexe 8 – action n°19 : Tableau de données sur les délégations du CNRS	55
Annexe 9 – action n°20 : Tableau de données des candidatures et d’attributions des primes .	56
Annexe 10 : Les acronymes utilisés	57

Annexe 1 - action n°8 : Cartographie du réseau égalité femmes-hommes

REFERENTES DE PÔLE EGALITE PROFESSIONNELLE

Nom du pôle	Nom de famille	Prénom	Fonction	Contact	Adresse postale
Humanités	GRANDE	Nathalie	Référent·e EFH de pôle	nathalie.grande@univ-nantes.fr 06 86 51 46 93	Bâtiment Censive - UFR Lettres et Langages Chemin de la Censive du Tertre - 44313 Nantes
Sociétés	AIT-YOUCHEF	Camille	Référent·e EFH de pôle	camille.ait-youcef@univ-nantes.fr 06 33 47 85 60	IAE Nantes Chemin la Censive du Tertre BP 52231 - 44322 Nantes
Santé	TRICHET-MIGNE	Valérie	Référent·e EFH de pôle	valerie.trichet@univ-nantes.fr 02 44 76 91 04	Faculté de Médecine 1 rue Gaston Veil - 44035 Nantes
Sciences et Technologies	HARZALLAH	Mounira	Référent·e EFH de pôle	mounira.harzallah@univ-nantes.fr 06 67 30 63 73	IUT Nantes - Campus La Fleuriaye 2 avenue du Professeur Jean Rouxel - BP 539 44475 Carquefou
INSPE	POULIZAC HUEBER	Alix	Référent·e EFH inspe	Alix.Poulizac-Hueber@univ-nantes.fr	4 Chem. de Launay Violette, 44322 Nantes

REFERENT·E·S EGALITE PROFESSIONNELLE + CONTACTS LABORATOIRE/UMR EN CAS D'ABSENCE DE REFERENT·E·

Nom du laboratoire / UMR	Nom de famille	Prénom	Fonction	Contact	Adresse postale	Pôle
LETG, UMR_C 6554	ROLLET	Anne-Julia	Référent·e EFH	anne-julia.rollet@univ-rennes2.fr	Institut de géographie et d'aménagement de Nantes Université Campus du Tertre - BP 81227	Humanités
LLING, UMR 6310	ROY	Isabelle	Référent·e EFH	isabelle.roy@univ-nantes.fr 02 53 52 22 25	Chemin de la Censive du Tertre BP 81227	Humanités
CEISAM, UMR_C 6230	LAURENT	Adèle	Référent·e EFH	adele.laurent@univ-nantes.fr 02 51 12 57 43	CEISAM UMR-CNRS 6230 Faculté des Sciences et Techniques	S&T
	DUMEZ	Jean-Nicolas	Référent·e EFH	jean-nicolas.dumez@univ-nantes.fr 02 51 12 57 01	2 Rue de la Houssinière BP 92208	
GeM, UMR_C 6183	GIRARD	Marion	Référent·e EFH	marion.girard@univ-nantes.fr 02 72 64 87 57	GeM 58 rue Michel Ange, BP 420 44606 Saint Nazaire Cedex	S&T
GEPEA, UMR_C 6144	BROUSSARD	Carole	Référent·e EFH	carole.broussard@univ-nantes.fr 02 49 14 20 24	GEPEA, CRTT - 37 bd de l'Université - BP 406 44602 Saint-Nazaire Cedex - France	S&T
IMN, UMR_C 6502	GRANIER	Agnès	Référent·e EFH	agnes.granier@cnrs-imm.fr	IMN UMR_C 6502 2 rue de la Houssinière BP 32229 44322 Nantes Cedex 3 France	S&T
LMJL, UMR_C 6629	BESSEMOULIN	Marianne	Référent·e EFH	marianne.bessemoulin@univ-nantes.fr 02 51 12 58 60	LMJL 2, rue de la Houssinière BP 92208	S&T
LPG, UMR_C 6112	ELLIOT	Mary	Référent·e EFH	mary.elliott@univ-nantes.fr 02 51 12 52 96	LPG 2, rue de la Houssinière BP 92208	S&T
	MASSE	Marion	Référent·e EFH	marion.masse@univ-nantes.fr 02 51 12 52 65	44322 NANTES Cedex 3 - France	
LS2N, UMR 6004	CHEVALLEREAU	Christine	Référent·e EFH	christine.chevallereau@univ-nantes.fr	LS2N Université de Nantes - faculté des Sciences et Techniques	S&T
	GUZIOLOWSKI	Carito	Référent·e EFH	carito.guziolowski@univ-nantes.fr 02 40 37 69 78	Bâtiment 34 2 Chemin de la Houssinière BP 92208, 44322 Nantes Cedex 3	
LTeN, UMR_C 6607	FUGALLO	Giorgia	Référent·e EFH	giorgia.fugallo@univ-nantes.fr 02 40 68 31 63	LTeN La Chantrerie rue Christian Pauc BP 90604 44306 Nantes Cedex 3	S&T
SUBATECH, UMR_C 6457	SETTIMO	Mariangela	Référent·e EFH	mariangela.settimo@subatech.in2p3.fr 02 51 85 86 41	SUBATECH IMT Atlantique Campus Nantes 4 rue Alfred Kastler La Chantrerie - CS 20722	S&T
	PORTA	Amanda	Référent·e EFH	porta@subatech.in2p3.fr 02 51 85 86 16	44307 Nantes cedex	
US2B, UMR_C 6286	MIRAL	Corinne	Référent·e EFH	corinne.miral@univ-nantes.fr 02 51 12 57 31	Laboratoire US2B Unité en Sciences Biologiques et Biotechnologies UMR CNRS 6286 UFR SCIENCES ET TECHNIQUES 2, rue de la Houssinière 44322 Nantes	S&T
CRCI2NA, UMR_S 1307	BARILLE	Sophie	Référent·e EFH	sophie.barille@univ-nantes.fr	IR舜UN 8 quai moncoussu 44007 Nantes	Santé
CR2TI, UMR_S 1064	HASPOT	Fabienne	Référent·e EFH	fabienne.haspot@univ-nantes.fr 02 40 08 75 87	CR2TI UMR1064 CHU Nantes - Hôtel Dieu 30 Bd Jean Monnet Nantes Cedex 01 France	Santé
	CONCHON	Sophie	Référent·e EFH	sophie.conchon@univ-nantes.fr	44093	
MIP, UR 4334	DORON	Julie	Référent·e EFH	julie.doron@univ-nantes.fr 02 51 83 72 05	UFR STAPS, 25 bis, Bd. Guy Mollet BP 72206, 44 322 Nantes Cédex 3	Santé
RMeS, UMR_S 1229	LEVISAGE	Catherine	Référent·e EFH	catherine.levisage@univ-nantes.fr 02 40 41 29 84	Faculté d'Odontologie 1 place Alexis Ricordeau 44000 NANTES	Santé
	WEISS	Pierre	Référent·e EFH	pierre.weiss@univ-nantes.fr 02 40 41 29 14		
Unité de recherche de l'Institut du Thorax, UMR_S	GABORIT	Nathalie	Référent·e EFH	nathalie.gaborit@univ-nantes.fr	Inserm UMR 1087 / CNRS UMR 6291 l'Institut du thorax IRS - UN 8 quai Moncoussu BP 70721	Santé
CDMO, UR 1165	DEVAUX	Caroline	Référent·e EFH	caroline.devaux@univ-nantes.fr	Chemin la Censive du Tertre BP 81307 44313 Nantes cedex 3	Sociétés
IRDp, UR 1166	LE FICHANT	Françoise	Référent·e EFH	francoise.lefichant@univ-nantes.fr 02 40 14 15 92	Faculté de Droit et des Sciences Politiques Chemin de la Censive du Tertre BP 81307. 44313 Nantes cedex 3	Sociétés
IUML, FR 3473	PARDO	Sophie	Référent·e EFH	sophie.pardo@univ-nantes.fr 02 40 14 17 23	IUML 2, rue de la Houssinière BP 92208	Structures fédératives
MSH Ange-Guépin, UAR 3491	LEVEQUE	Stéphanie	Référent·e EFH	stephanie.leveque@univ-nantes.fr 02 53 00 94 03	MSH ANGE GUEPIN 5, allée Jacques Berque BP 12105	Structures fédératives
LHEEA, UMR6598	MORAT-CARVALHO	Cathia	Référent·e EFH	cathia.morat-carvalho@ec-nantes.fr	1 Rue de la Noé 44321 NANTES	
Ecole d'architecture - ENSA	DROZD	Céline	Référent·e EFH	celine.drozdz@crenau.archi.fr 02 40 16 09 32	6 Quai François Mitterrand, 44200 Nantes	
UMS BioCore, Inserm US016 CNRS UAR3556 - Rattaché à la SFR Bonamy	TESSIER	Sarah	Référent·e EFH	Sarah.TESSIER@univ-nantes.fr	IRS 1 8 quai moncoussu 44007 Nantes	Structures fédératives
CENS UMR6025	MEURET-CAMPFORT	Eve	Référent·e EFH	Eve.Meuret-Campfort@univ-nantes.fr	Bâtiment 31, Batiment Tertre - Aile A - Chemin de la Censive du Tertre BP 81227 44312 NANTES Cedex 3	Sociétés
	CANU	Amélie	Référent·e EFH	Amelie.Canu@univ-nantes.fr	Bâtiment 31, Batiment Tertre - Aile A - Chemin de la Censive du Tertre BP 81227 44312 NANTES Cedex 3 Bureau : 238	
TaReT, UMR_S 1089	GERNOUX	Gwladys	Référent·e EFH	gwladys.gernoux@univ-nantes.fr	Institut de Recherche en Santé 2 22 Boulevard Bénéoni Goullin 44200 NANTES	santé
INCIT, UMR_S 1302	GUIHO	Amélie	Référent·e EFH	amelie.guiho@etu.univ-nantes.fr	Institut de Recherche en Santé 2 22 Boulevard Bénéoni Goullin 44200 NANTES	santé
	PECQUERET	Valérie	Référent·e EFH	valerie.pecqueret@univ-nantes.fr 02 53 00 91 16	Institut de Recherche en Santé 2 22 Boulevard Bénéoni Goullin 44200 NANTES	santé
IICiMed, UR 1155	ALVAREZ-RUEDA	Nidia	Référent·e EFH	nidia.alvarez-rueda@univ-nantes.fr	Institut de Recherche en Santé 2 22 Boulevard Bénéoni Goullin 44200 NANTES	santé
DCS, UMR_C 6297	DESMOULIN	Sonia	Référent·e EFH	Sonia.Desmoulin-Canselier@univ-nantes.fr	Droit, IPAG, CDMO, DCS, IRDP Chemin de la Censive du Tertre BP 81307	société
	VANLANG	Agathe	Référent·e EFH	Agathe.Vanlang@univ-nantes.fr	Droit, IPAG, CDMO, DCS, IRDP Chemin de la Censive du Tertre BP 81307	
CFV, UR 1161	DURAND	Anais	Référent·e EFH	anais.durand@univ-nantes.fr 02 51 12 59 50	UFR Sciences et Techniques 2 rue de la Houssinière - BP 92208 44322 NANTES CEDEX 3	Humanités
ISOMER, UR 2160	COUZINET-MOSSION	Aurélié	Référent·e EFH	aurelie.couzinet-mossion@univ-nantes.fr	2, Chemin de la Houssinière 44300 Nantes	santé
CREN, UR 2661	TOULLEC	Marie	Référent·e EFH	marie.toullec@univ-nantes.fr	Chemin de la Censive du Tertre BP 81227 44312 Nantes Cedex 3 F	Humanités
CRHIA, UR 1163	ADANE	Virginie	Référent·e EFH	Virginie.Adane@univ-nantes.fr	CRHIA Nantes - Chemin la Censive du Tertre BP 81227 44312 Nant	Humanités

Annexe 2 - action n°14 : Paragraphe de prévention de la convention de stage

Extrait de l'Article 3 « suivi, encadrement et protection du stagiaire » de la convention de stage :

« Le tuteur et l'enseignant référent garantissent au stagiaire des conditions de réalisation de stage conformes à la réglementation du travail, et veillent notamment à ce qu'aucune discrimination de quelque sorte ne soit exercée à l'encontre du stagiaire.

Le tuteur et l'enseignant veillent à prévenir toute mesure vexatoire, de harcèlement, ou violence sexuelle ou sexiste qui pourrait être exercée à l'encontre du stagiaire.

Si le stagiaire est victime de telles mesures ou violences, il doit contacter son tuteur, son enseignant référent ou le SUMPPS. Il peut aussi saisir sans délai la cellule d'écoute et de signalement contre les actes de violence, les discriminations et le harcèlement moral et sexuel à Nantes Université : ecoute-signalement@univ-nantes.fr 0800711260.

Le tuteur ou l'enseignant référent contacte sans délai le SUMPPS afin de garantir l'accès du stagiaire à un personnel de santé, et établit un signalement au service de scolarité de la composante et à la DFRU, qui prennent de façon coordonnée les mesures de protection du stagiaire. »

Annexe 4 – action n°37 : Diaporama de présentation de la Cellule d'écoute et de signalement

La Cellule d'Ecoute et de Signalement

Dispositif interne ouvert aux personnels, étudiantes et étudiants, victimes ou témoins de situations de tout type de violence (violences sexuelles et sexistes, agressions physiques, menaces...), de comportements discriminants ou humiliants, de harcèlement...

Procédure de signalement

1. Prise de RDV par mail ou téléphone (*voir diapo suivante*)
2. Pendant l'entretien : Ecoute de la situation vécue, orientation vers les structures et services adaptés pour un accompagnement personnalisé
3. Proposition de faire remonter votre signalement aux autorités compétentes de traitement :

Si l'accord est donné, rédaction d'un compte-rendu validé par la personne signalante, puis envoi à la Direction Générale des Services, la Direction des Affaires Juridiques, la Direction de l'UFR/composante/laboratoire...

Si l'accord n'est pas donné, les informations restent confidentielles et internes à la Cellule d'Ecoute et de Signalement

4. Analyse de la situation puis mise en place de mesures de protection et/ou de sanction au regard de la problématique rencontrée

Quand je ne dis pas clairement oui c'est que je dis clairement non.

Harrassing a little a lot passionately madly is unacceptable

Mon orientation sexuelle n'est pas un choix. Ton homophobie, si.

Pour vous c'est juste une blague juste un geste juste de la drague juste une remarque pour la loi c'est juste un délit.

La Cellule d'Ecoute et de Signalement

Une victime de harcèlement peut aussi être un homme.



Et si au lieu de commenter mes jambes ma tenue mon décolleté ma démarche vous commentiez mon travail ?



Une femme prof on lui parle de ses enfants. Un homme prof on lui parle de ses projets de recherche.



Le pire ce n'est pas les remarques les pressions le malaise l'humiliation c'est que personne ne réagisse.



Pour toute prise de rendez-vous ou demande d'informations :

ecoute-signalement@univ-nantes.fr

0 800 711 260

(numéro vert pour une prise de rendez-vous)

Horaires d'ouverture du standard téléphonique :

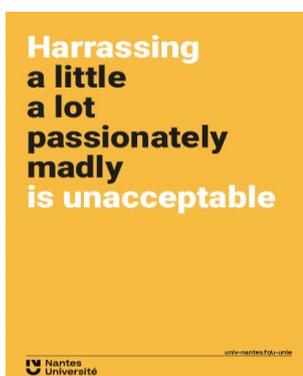
Lundi : 14h-16h

Mardi : 10h-12h

Mercredi, jeudi, vendredi : 10h-12h puis 14h-16h

Lien vers la page intranet : <https://www.univ-nantes.fr/decouvrir-luniversite/vision-strategie-et-grands-projets/cellule-decoute-et-de-signalement-de-luniversite-de-nantes>

Annexe 5 - action n°37 : Affiches de la campagne « U- Unie »



**Étudiant·es
et personnels
de Nantes Université,**

Victimes ou témoins d'une situation
de harcèlement, contactez en toute
confidentialité

ecoute-signalement@univ-nantes.fr
0800 711 260



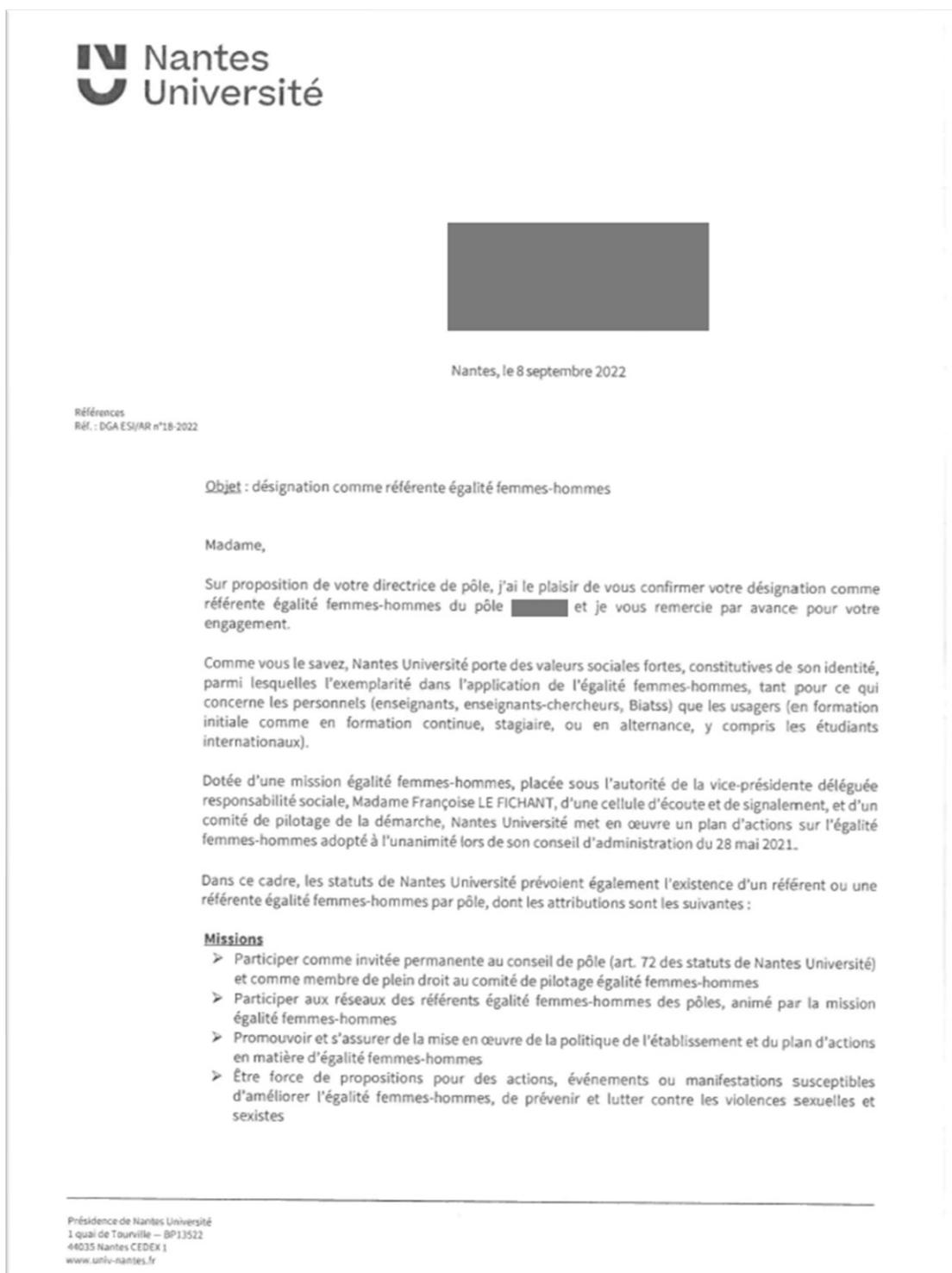
**Students
and staff members
of Nantes Université,**

Victims or witnesses of a situation
of harassment, contact in complete
confidentiality

ecoute-signalement@univ-nantes.fr
0800 711 260



Annexe 6 - action n°46 : Lettre de cadrage envoyée aux référentes égalité



- Représenter l'établissement à l'occasion d'événements sur la thématique de l'égalité femmes-hommes, en lien avec la responsable de la mission égalité.

Moyens

Pour accomplir leur mission, les référentes égalité femmes-hommes :

- Disposent de 10 HTD de décharge de service annuellement
- Bénéficient également de facilités d'organisation nécessaires pour permettre leur participation aux différentes réunions (conseils de pôle, comité de pilotage, réseau des référentes et référents de pôle, etc.)
- Bénéficient par ailleurs du concours du service de la communication et des services universitaires pour accomplir leur mission, en lien avec la mission égalité femmes-hommes et la direction générale des services
- Bénéficient de la prise en charge de leurs frais de mission (frais d'inscription, de déplacements, d'hébergement et de restauration) dans le cadre de leur mission, après accord de la responsable de la mission égalité femmes-hommes
- Bénéficient d'actions de formation sur la thématique de l'égalité femmes-hommes.

Durée

La mission s'inscrit sur la durée du mandat du conseil de pôle dont dépend chaque référente égalité femmes-hommes.

Je vous informe par ailleurs que vous avez la possibilité de démissionner de cette fonction à tout moment par écrit auprès de votre directeur ou de votre directrice de pôle, qui a également la possibilité de décider, après concertation avec vous, de mettre fin à cette mission.

Je vous indique en outre, dans un souci de visibilité, que vos coordonnées électroniques seront portées à la connaissance des personnels et étudiants de votre pôle afin de favoriser les éventuelles saisines.

Enfin, je souhaite vous indiquer que vous ne serez en aucun cas amenée à prendre en charge la résolution ni le suivi de situations individuelles, qui devront être orientées vers les acteurs compétents en la matière (hiérarchie, cellule d'écoute, direction générale des services, etc.).

Sûre de votre engagement dans le cadre de cette mission, je vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes salutations distinguées.


Carine BERNALD
Présidente de Nantes Université

Copie : 

Annexe 7 – action n°18 : Tableaux de données des CRCT et CPP

Tableau 1 : Congés pour Recherches ou Conversations Thématiques – Voie locale

Congés pour Recherches ou Conversations Thématiques - Voie locale										
Année	Candidatures					Attributions				
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
2021	6	67%	3	33%	9	5	63%	3	38%	8
2022	5	45%	6	55%	11	5	50%	5	50%	10
2023	6	35%	11	65%	17	6	43%	8	57%	14

Tableau 2 : Congés pour Projet Pédagogique

Congés pour projet pédagogique										
Année	Candidatures					Attributions				
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
2021	1	33%	2	67%	3	1	33%	2	67%	3
2022	2	33%	4	67%	6	2	33%	4	67%	6
2023	3	100%	0		3	3	100%	0		3

Annexe 8 – action n°19 : Tableau de données sur les délégations du CNRS

Tableau 1 : Délégations CNRS

Délégations CNRS										
Année	Candidatures					Attributions				
	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
2021	3	20%	12	80%	15	2	15%	11	85%	13
2022	1	8%	11	92%	12	1	10%	9	90%	10
2023	8	26%	23	74%	31	5	24%	16	76%	21

Annexe 9 – action n°20 : Tableau de données des candidatures et d’attributions des primes

Tableau 1 : Candidatures et attributions des primes

Année	Nature de la prime	Candidatures					Attributions				
		Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes	Total
2021	PEDR (y compris HU)	45	30%	104	70%	149	16	27%	44	73%	60
2022	RIPEC C3	NC	NC	NC	NC	197	38	42%	52	58%	90
	PEDR-HU	2	11%	16	89%	18	0	0%	2	100%	2
2023	RIPEC C3	89	42%	124	58%	213	44	46%	51	54%	95
	PEDR-HU	4	24%	13	76%	17	1	33%	2	67%	3

Annexe 10 : Les acronymes utilisés

ANR : Agence Nationale de la Recherche

APP : Appel à Projet

ASA : Autorisation Spéciale d'Absence

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

BDE : Bureau des Étudiants et étudiantes

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 et 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

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

CRIAVS : Centre Ressources pour Intervenants et intervenantes auprès d'Auteurs de Violences Sexuelles

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 Sûreté

DFRU : Direction de la Formation de la Réussite Universitaire

DGS : Direction Générale des Services

Dir. COM : Direction de la Communication

DPEQ : Direction du **P**ilotage de l'Évaluation 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

EBANSN : École des **B**eaux-**A**rts de **N**antes **S**aint-**N**azaire

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

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

ECN : École **C**entrale de **N**antes

EPE : Établissement **P**ublic **E**xpérimental

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

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

ETP : Équivalent **T**emps **P**lein

FEP : Fonds en faveur de l'Égalité **P**rofessionnelle

FLCE : Faculté des **L**angues et **C**ulture **É**trangères

FV44 : France **V**ictimes 44

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

GT : Groupe de **T**ravail

HRS4R : **H**uman **R**esources **S**trategy **F**or **R**esearchers

IAE : Institut d'**A**dministration des **E**ntreprises

IMT : Institut **M**ines-**T**élécom

Inserm : Institut **N**ational de la **S**anté et de la **R**echerche **M**édicale

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

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

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

LGBTQIA+ : Lesbienne, **G**ay, **B**isexuel/bisexuelle, **T**ransgenre, **Q**ueer, **I**ntersexe, **A**sexuel/asexuelle, +
(Aromantique, **N**on-binaire, **P**ansexuel/pansexuelle)

MCF : **M**aître et maîtresse de **C**onférences

MESRI : **M**inistère de l'**E**nseignement **S**upérieur, de la **R**echerche et de l'**I**nnovation

MPPU : **M**édecine **P**réventive du **P**ersonnel **U**niversitaire

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

PAE : Plan d'Actions Égalité

PEDR-HU : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche – Hospitalo-Universitaire

Politique OTM-R : Politique de Recrutement Ouverte, Transparente et basée sur le Mérite

PR : Professeur et professeure des Universités

RH : Ressources Humaines

RIPEC C3 : Régime Indemnitare de Personnels Enseignants-Chercheurs/enseignantes-chercheuses
Composante 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 : Rapport Social Unique

SDCAP : Service Développement des Compétences et Accompagnement Parcours

SGAR : Secrétariat Général aux Affaires Régionales

SSE : Service de Santé des Étudiants/Étudiantes

SUAPS : Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives

UFR : Unité de Formation et de Recherche

UIMM : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

UMR : Unité Mixte de Recherche

VP : Vice-Président/Présidentes

VSS : Violences Sexistes et Sexuelles

