

**Plan d'actions pour favoriser l'égalité  
entre les femmes et les hommes et lutter  
contre les violences sexuelles et sexistes**

Présentation Instances - Mai 2021

[www.univ-nantes.fr](http://www.univ-nantes.fr)



UNIVERSITÉ DE NANTES

# Le cadre d'élaboration

# Elaboration du plan égalité

---

- Cadre et périmètre
  - Cadre réglementaire : accord du 30 novembre 2018 et article 80 de la loi du 6 août 2019 (transformation de la fonction publique) concernant le personnel
  - Ouverture pour la population étudiante
- Des thématiques imposées (population personnel) *référentiel établi par la DGAFP, sur la base de l'accord de novembre 2018, Référentiel de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2019 - DGAFP*
  1. Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération
  2. Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique
  3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
  4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes
- Des thématiques ouvertes (population étudiante)
  5. Formation et Insertion professionnelle
  6. Vie de Campus
  7. Lutte et prévention contre les violences sexuelles, les agissements sexistes

# Etat des lieux et pistes d'actions

---

- Travail de recensement par les directions DRHDS DFVE et DDSPS  
Entre décembre 2020 et début janvier 2021
- Sollicitations des parties prenantes :
  - Pour les étudiantes et étudiants :
    - Appel à contribution écrite réalisé entre le **7 décembre et le 11 janvier 2021** - auprès des associations étudiantes
    - Groupe de travail du **21 janvier 2021**: participation de représentant.e.s, élu.es étudiant.e.s, membres d'associations, doctorante, direction de composante, élu.es CFVU, membres de la DRPI- DFVE, Vice-president.es (16 participant.es)
  - Pour les personnels :
    - Groupe de travail du 18 janvier 2021: participation de représentant.e.s du personnel (CTE, CHSCT, CA), des agents et agentes volontaires (biatss et EC-E), conseillère et assistante de prévention, EC-E, Biatss, des membres de direction DRHDS- DRPI-MPPU- DDSPS - membre de la précédente mission égalité, des référentes égalités de pôles, Vice-présidente etc. (26 participant.e.s)
    - Recueil de contributions écrites : pour la séance du 18 janvier (en cas d'indisponibilité)
  - Retour/mail aux participants des deux groupes de travail **le 29 mars 2021** pour partage de la nomenclature globale d'actions produite et retours écrits suite à sollicitation du 29 mars 2021 pour dernière boucle de partage avant présentation COPIL. Réintégration des remarques faites entre le 29 et 7 avril.

Entre décembre et mars 2021

# Le plan égalité

---

- 1 - Recensement guidés par le cadre réglementaire et les groupes de travail
- 2 - Identification de 10 principaux domaines d'actions : 1 domaine regroupe plusieurs actions à destination des 2 populations

personnel

étudiant

Les 2

populations

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

## Cartographie, état des lieux et diagnostic

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
2. Réaliser annuellement un rapport de situation comparée sur l'égalité femmes-hommes chez les étudiants
3. Mener un diagnostic pour l'identification des emplois à dominance féminine
4. Mener une analyse quantitative et qualitative sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
5. Réaliser une enquête sur les violences sexuelles et sexistes
6. Encourager la recherche sur la thématique de l'égalité femmes-hommes : master étude de genre, cluster Gender, séminaires...
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
8. Cartographier et s'appuyer sur les acteurs de l'Université de Nantes intervenant sur le champ de l'égalité femmes-hommes

## Domaine 2

---

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

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 « écoute harcèlement » plus accessible mais également en mettant en œuvre des procédures disciplinaires et judiciaires le cas échéant
10. Développer et animer un réseau de volontaires "écoute harcèlement" pour faciliter les signalements à la cellule d'écoute harcèlement
11. Réaliser un guide pratique sur la conduite à tenir en cas de sexisme, harcèlement ou agression sexuelle

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

12. Déployer un grand plan de sensibilisation et de formation à destination des personnels et des étudiants pour favoriser le développement d'une culture commune sur la thématique de l'égalité femmes-hommes et des violences sexuelles et sexistes
13. Mettre en place des modules obligatoires de formation sur les violences sexuelles et agissements sexistes, notamment pour les étudiants et étudiantes qui pourraient être confrontés à ces problématiques en tant que professionnels (formation santé, psychologie, etc.)
14. Favoriser la prévention des violences sexuelles et sexistes dans les structures d'accueil des étudiants en stage ou en alternance

## Recrutement, carrière et rémunération

15. Assurer des déroulements de carrière équitables par une juste représentation des femmes et des hommes pour les avancements et promotions
16. Veiller à la mixité des équipes et systématiser la publication de fiches de poste inclusives
17. Garantir un processus de recrutements non-discriminants (composition du jury, candidats reçus, questions posées...)
18. Veiller à une juste représentation des femmes et des hommes dans l'attribution des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), notamment au retour de congé maternité pour les femmes, ou congés pour projet pédagogique (CPP)
19. Favoriser l'accès des femmes à des dispositifs de délégations, dont celles du CNRS
20. Assurer une représentation équitable des femmes et des hommes dans l'attribution des primes
21. Mettre en place un dispositif d'incitation aux innovations et publications scientifiques pour les chercheuses
22. Encourager et faciliter la prise de responsabilités des femmes, tant chez les enseignants-chercheurs (direction de composantes ou de laboratoires) que les BIATSS (postes d'encadrement)
23. Favoriser la carrière des femmes en encourageant le tutorat
24. Favoriser l'accès des femmes aux réseaux professionnels

On s'en moque.  
Quelles facilités  
concrètes pour  
occuper les postes,  
au delà du gentil  
aspect  
symbolique ?

## Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle

25. Elaborer et mettre en œuvre une charte des temps pour mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle
26. Etudier et ajuster l'offre du SUAPS pour en assurer l'égal accès aux femmes et aux hommes
27. Assurer l'information et l'accès aux droits en matière de parentalité engager une réflexion sur la facilitation des modes de garde pour les personnels et les étudiants parents
28. Mettre en place un entretien pré et post congé maternité et/ou adoption
29. Mettre en place un aménagement horaire pour allaitement durant la première année de l'enfant

C'est déjà une obligation ! Quelle information sur ce droit ? Quels moyens ?

Cela sent l'enterrement !

## Favoriser la santé et lutter contre la précarité menstruelle

30. Lutter contre la précarité menstruelle chez les étudiantes par la mise en œuvre d'une étude préalable et d'expérimentations sur des sites pilotes , en intégrant la dimension de développement durable
31. Informer les étudiantes sur les mesures relatives à la santé féminine offertes à l'université

## Faire vivre l'égalité femmes-hommes au quotidien

32. Veiller à la mixité des différents commissions et groupes de travail au sein de l'université, mais également dans les colloques et séminaires organisés ou financés
33. Favoriser la pleine appropriation des espaces du campus en identifiant et en réaménageant les espaces non-sécurisés
34. Accompagner et faciliter les démarches en cas de changement de genre et de nom pour les étudiants et personnels

# Domaine 8

---

## Communiquer

35. Mettre en place une charte de la communication inclusive/épicène\*, dans le respect de la réglementation en vigueur
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
37. Diffuser une information récurrente sur l'existence de la cellule d'écoute harcèlement afin de favoriser les signalements
38. Créer une rubrique dédiée sur l'intranet et le site internet de l'université relative à l'égalité femmes-hommes
39. Communiquer sur les métiers de l'université sans stéréotypes de genres
40. Promouvoir la mixité des filières de formation par des actions de communication en direction des lycéens

\* Le mot « épicène » est un adjectif qualificatif qui désigne indifféremment l'un ou l'autre sexe. La rédaction épicène, l'écriture inclusive désignent différentes règles et pratiques qui cherchent à éviter toute discrimination sexiste par le langage ou l'écriture. Cela se fait à travers le choix des mots, la syntaxe, la grammaire, ou typographie.

## Développer des partenariats et favoriser l'ancrage territorial

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 avec les acteurs du territoire (Nantes Métropole, etc.)
42. Développer des partenariats avec les acteurs et le 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

Il faudrait déjà qu'ils soient là au CHSCT, par ex.

personnel

étudiant

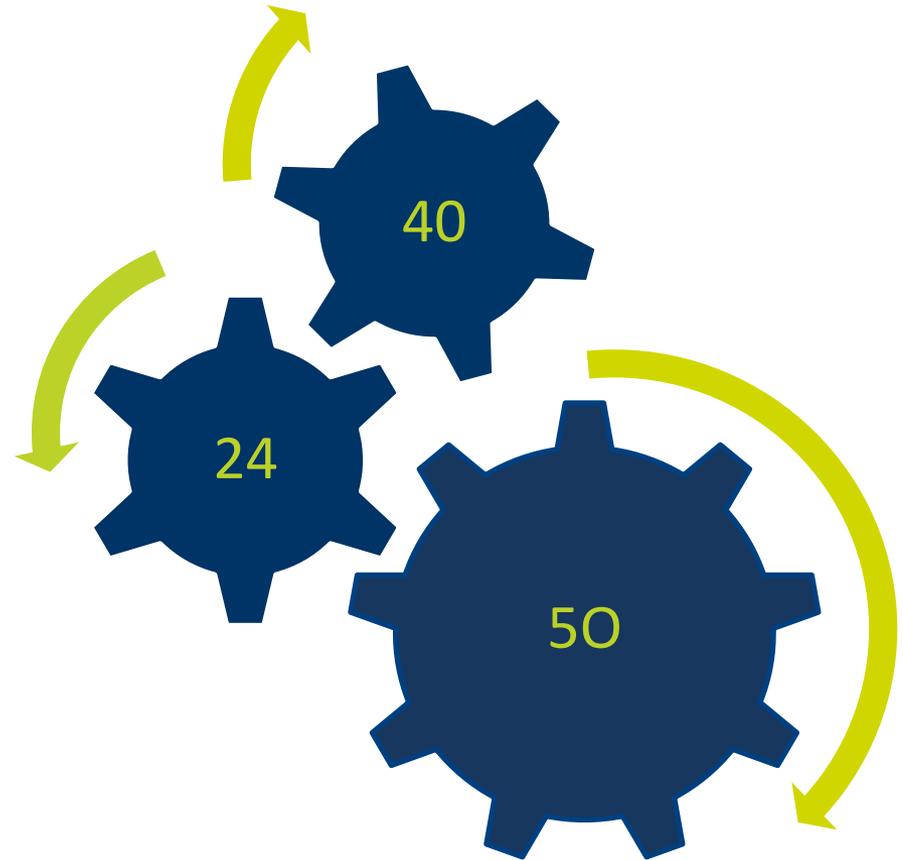
Les 2 populations

## Garantir la gouvernance de la démarche dans la durée

43. Instituer une gouvernance pérenne sur l'égalité femmes-hommes (comité de pilotage, comité technique, groupes de travail...) associant notamment des représentants du personnel et des représentants étudiants
44. Désigner un ou une vice-présidente en charge de l'égalité femmes-hommes, référent ou référente égalité établissement
45. Identifier une cellule égalité femmes-hommes au niveau de l'établissement et renforcer les moyens en ressources humaines
46. Désigner un référent, une référente égalité femmes-hommes dans chaque pôle et à l'Inspe siégeant comme invité au conseil de pôle
47. Valoriser par décharge horaire ou prime l'engagement des référents, référentes égalité femmes-hommes
48. Mettre en œuvre les actions du label HRS4R en lien avec l'égalité femmes-hommes
49. Présenter chaque année le bilan du plan d'actions en conseil d'administration, CTE et CHSCT
50. Mettre en œuvre, ajuster et évaluer le plan d'actions triennal sur l'égalité femmes-hommes

# Egalité pour tous

- 50 actions ...
  - 40 actions à destination des personnels (22P + 18P/E)
  - 24 actions à destination des étudiants (6 E + 18 P/E)
  
- Planifiées sur 3 ans...



*P: population personnel  
E: population étudiante  
P/E: les 2 populations*

# Les échéances

# Etablissement et National

---

- Avril 2021 → Validation du Plan égalité entre les femmes et les hommes
  - Rapport de situation comparée
  - Liste des 50 actions + actions prioritaires
- Mai 2021 → Présentation du plan au niveau des instances et envoi au MESRI
  - 17 mai 2021 pour information au CHSCT d'Etablissement
  - 18 mai 2021 pour avis au comité technique d'établissement
  - 28 mai 2021 pour avis au conseil d'administration
  - 31 mai 2021 Envoi du plan égalité finalisé report dérogatoire validé par le MESRI en janvier 2021- point d'étape au 3 mai 2021 pour partage avancement avec la commission égalité du MESRI
- Juin 2021 → Programmation d'un Comité de Pilotage pour planification N1
  - Mise en œuvre et partage vision lancement avec détail des actions pour portage opérationnel en année 1
  - Composition du Comité technique (Cotech) et fonctionnement

**Le résultat : Rapport de  
Situation Comparé et liste  
d'actions pour 3 ans**

# le plan égalité de l'Université c'est ...

## Situation comparée entre les femmes et les hommes

Université de Nantes

[Année de référence 2018]  
Document présenté en Mars 2021

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

Un rapport de situation comparée réalisé annuellement

**PLAN D'ACTIONS TRIENNAL**  
en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Champs / Domaines / Thématiques	N	Actions identifiées	Publics cibles / Périmètre		Égalité de l'État / Droit / Égal	Intervention	État financé / en cours / engagé / en souffrance	Processus / en cours / engagé / en souffrance	Prévisions / des réalisations / (2021 / 2022)	Typologie / des réalisations / (1 / 2 / 3)	Indicateurs de mesure / des réalisations	
			Publics cibles / Périmètre	Égalité de l'État / Droit / Égal								
Domaine 1 : Situation comparée entre les femmes et les hommes et l'intégration	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			Legal	annuel	annuel	année 1	année 1	+	Rapport de situation comparée personnel-personnel, unique et PCSI	
Domaine 1 : Situation comparée entre les femmes et les hommes et l'intégration	2	Réaliser annuellement un rapport de situation comparée sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour la population étudiante			Supplémentaire	annuel	non-révisé	année 1	année 1	+	Rapport de situation comparée personnel-étudiant, unique	
Domaine 1 : Situation comparée entre les femmes et les hommes et l'intégration	3	Mener un diagnostic pour l'identification des emplois à dominance féminine à l'Université de Nantes			Supplémentaire	mensuel	non-révisé	année 2	année 3	+	Tableau Rapport d'Étude	
Domaine 1 : Situation comparée entre les femmes et les hommes et l'intégration	4	Réaliser une enquête sur les violences sexuelles et sexistes à l'Université de Nantes			PVE	Supplémentaire	mensuel	non-révisé	année 1	année 1	+	Tableau Rapport d'Étude
Domaine 1 : Situation comparée entre les femmes et les hommes et l'intégration	5	Mener une enquête quantitative et qualitative sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'Université de Nantes			Legal	annuel	non-révisé	année 1	année 2	+	Tableau des écarts de salaire mensuel (en pourcentage)	

## Les 50 actions identifiées

50 actions pour favoriser l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexuelles et sexistes à l'Université de Nantes

### Domaine 1 : Cartographie, état des lieux et diagnostic

- 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
- Réaliser annuellement un rapport de situation comparée sur l'égalité femmes-hommes chez les étudiants
- Mener un diagnostic pour l'identification des emplois à dominance féminine
- Réaliser une enquête sur les violences sexuelles et sexistes
- Mener une analyse quantitative et qualitative sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Encourager la recherche sur la thématique de l'égalité femmes-hommes : master étude de genre, cluster Gender, séminaires
- Cartographier les enseignements portant sur les thématiques en lien avec l'égalité entre les femmes et les hommes et les violences sexuelles et sexistes
- Cartographier et s'appuyer sur les acteurs de l'Université de Nantes intervenant sur le champ de l'égalité femmes-hommes

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

- 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
- Développer et animer un réseau de volontaires "écoute harcèlement" pour faciliter les signalements à la cellule écoute harcèlement
- Réaliser un guide pratique sur la conduite à tenir en cas de sexisme, harcèlement ou agression sexuelle

### 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

- Déployer un grand plan de sensibilisation et de formation à destination des personnels et des étudiants
- Mettre en place des modules obligatoires de formation sur les violences sexuelles et agissements sexistes notamment pour les étudiants et étudiantes qui pourraient être confrontés à ces problématiques en tant que professionnels (formation santé, psychologie, etc.)
- Favoriser la prévention des violences sexuelles et sexistes dans les structures d'accueil des étudiants en stage ou en alternance

### Domaine 4 : Recrutement, carrière et rémunération

- Assurer des déroulements de carrière équitables par une juste représentation des femmes et des hommes pour les avancements et promotions
- Systématiser la publication de fiches de poste inclusives
- Garantir un processus de recrutements non discriminants (composition du jury, candidats reçus, questions posées...)
- Veiller à une juste représentation des femmes et des hommes dans l'attribution des congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), notamment au retour de congé maternité pour les femmes, ou congés pour projet pédagogique (CPE)
- Favoriser l'accès des femmes à des dispositifs de délégations, dont celles du CNRS

Plan d'action égalité entre les femmes et les hommes - Avril 2021

Un suivi détaillé par domaines et sous-actions

# Comité de pilotage - mise en œuvre du plan

## • Composition du futur Copil

1. Présidente
2. 1er Vice-président Ressources humaines et financières, dialogue social
3. Vice-présidente déléguée Responsabilité sociale
4. Vice-président Recherche & science ouverte
5. Vice-président Formation & ressources éducatives libres
6. Vice-présidente Vie de campus & solidarités
7. Vice-président étudiant
8. Vice-présidente déléguée Affaires doctorales
9. Vice-Présidente Europe et international
10. Directrice Générale des Services
11. Directeur Général des services adjoint environnement social et institutionnel
12. Directeur Général adjoint des services formation et vie de campus
13. Directrice des Ressources Humaines et du dialogue social
14. Directrice du Service Universitaire insertion et orientation
15. Directrice du Développement social prévention et sureté
16. Directrice Formation Vie étudiante
17. Directeur de la communication
18. Directrice Cellule d'aide au pilotage et qualité
19. Directeur Recherche innovation et partenariat
20. Directeur des Affaires Juridiques
21. Secrétaire Générale de Pôle et Inspe
22. Directrice d'une composante
23. Directrice de laboratoire
24. Secrétaire du CHSCT d'Etablissement
25. Chargée de développement qualité de vie au travail

**La prochaine date en cours de programmation début juin 2021 pour mise en œuvre des actions à déployer pour la rentrée 2021/2022.**