

Plan d'action égalité entre les femmes et les hommes de l'Ecole Centrale de Nantes 2021 – 2023

Gender Equality Plan

Ce plan a été rédigé par Amandine GASCH, membre de la Commission égalité / diversité de l'Ecole Centrale de Nantes.
Dernière mise à jour : le 28 septembre 2022.

Table des matières

Introduction	3
Axe 1 : Prévenir et traiter les écarts de rémunération et carrière	5
Objectif 1 : Assurer l'égalité dès le processus de recrutement	5
Objectif 2 : Assurer l'égalité dans l'accès à l'emploi	5
Objectif 3 : Assurer l'égalité dans les progressions de carrière	6
Objectif 4 : Assurer l'égalité au sujet de la rémunération	7
Objectif 5 : Transmettre	8
Axe 2 : Garantir l'égal accès aux métiers et aux responsabilités	9
Objectif 1 : Identifier et lever les freins à la mixité des métiers	9
Objectif 2 : Sensibiliser et former les agents à l'égalité professionnelle	11
Objectif 3 : Transmettre	12
Axe 3 : Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle	14
Objectif 1 : Favoriser la conciliation des temps entre la vie professionnelle et la vie personnelle	14
Objectif 2 : Prendre en compte la flexibilité du temps de travail	15
Objectif 3 : Mieux prendre en compte la parentalité	16
Objectif 4 : Transmettre	19
Axe 4 : Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations liées au genre	20
Objectif 1 : Prévenir	20
Objectif 2 : Détecter	24
Objectif 3 : Réagir	26
Objectif 4 : Renforcer et promouvoir les recherches sur le genre	27
Conclusions et actions futures	29

Introduction

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018, puis la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que les employeurs publics établissent un plan d'action pluriannuel quant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. De par leur statut d'employeur public, les universités, les organismes de recherche et les écoles publiques sous tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) doivent eux aussi élaborer ce plan.

Parallèlement, avec le programme Horizon Europe, l'égalité entre les femmes et les hommes devient même un critère d'éligibilité au programme. Afin d'appréhender au mieux le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes des différents acteurs qui participent à Horizon Europe, la Commission européenne demande à ce que tous les organismes de recherche et les établissements d'enseignement supérieur se munissent d'un Gender Equality Plan. Ce plan d'action, pluriannuel lui aussi, témoigne de l'engagement de l'organisme en faveur de l'égalité.

L'Ecole Centrale de Nantes, particulièrement impliquée dans la recherche et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes a donc regroupée ses actions en faveur de celle-ci au sein de ce : « Plan d'action égalité entre les femmes et les hommes de l'Ecole Centrale de Nantes 2021 – 2023 ». Ce document sera revu tous les ans. De plus, il sera activement communiqué au sein de l'Ecole Centrale de Nantes. Une communication aux étudiant.e.s et personnels de l'établissement a été réalisée.

Parallèlement, afin de répondre au mieux aux objectifs fixés au sein de ce plan, une ressource dédiée a été attribuée afin de favoriser la réussite de celui-ci. Il s'agit de la Commission Egalité Diversité. Cette Commission créée en 2020 et dont la référente est actuellement Marta HERRERA, regroupe des personnels des différentes directions de l'Ecole Centrale de Nantes mais aussi des étudiant.e.s et des personnes extérieures afin de développer une vision globale des questions d'égalité. Elle aura notamment pour rôle d'élaborer ce plan d'action, d'effectuer un suivi des actions et des données nécessaires.

De plus, les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrivent aussi au sein du plan d'action Développement durable de l'Ecole Centrale Nantes de juillet 2021, renforçant encore plus leur promotion auprès des acteurs concernés.

Subséquemment, le Plan d'action égalité entre les femmes et les hommes de l'Ecole Centrale de Nantes 2021 – 2023 se divise en quatre axes principaux :

- Axe 1 : Prévenir et traiter les écarts de rémunération et carrière
- Axe 2 : Garantir l'égal accès aux métiers et aux responsabilités
- Axe 3 : Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle



- Axe 4: Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations liées au genre

Ces quatre grandes thématiques permettront de définir des objectifs précis, de faire un état des lieux des situations actuelles, et d'en dégager les actions prioritaires ainsi que les indicateurs nécessaires à l'évaluation de la progression des sujets et les acteurs concernés par celles-ci.

Axe 1 : Prévenir et traiter les écarts de rémunération et carrière

Objectif 1 : Assurer l'égalité dès le processus de recrutement

Afin de garantir de façon effective l'égalité dès le processus de recrutement l'Ecole Centrale de Nantes a formalisé un **processus transparent et non discriminatoire pour tous les recrutements**. Ainsi, la publication des postes est suivie d'un délai suffisant avant la date limite de candidature. De plus, Centrale Nantes favorise une composition équilibrée des comités de sélection. La garantie d'égalité se fait aussi par l'information quant aux critères de sélection et sur les perspectives de carrière. Enfin, ce processus met aussi l'accent sur la prise en compte de toutes les expériences des candidat.e.s, la neutralisation des interruptions de carrière et la valorisation de la mobilité.

Parallèlement, afin d'assurer le plus effectivement possible l'égalité dès le processus de recrutement, l'Ecole Centrale de Nantes favorise les **écrits non genrés**, ainsi que les intitulés non genrés des métiers, notamment pour les publications et descriptions d'emploi.

Indicateur.s et acteur.ice.s

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Processus formalisé	Réalisé / non réalisé	Rôle de la direction des ressources humaines
Ecrits non genrés	Statistiques quant aux pourcentages d'écrits non genrés	Rôle des ressources humaines et vigilance de tous

Objectif 2 : Assurer l'égalité dans l'accès à l'emploi

Outre le travail effectué dans le processus de recrutement, l'Ecole Centrale de Nantes met aussi au cœur de son action l'égalité dans l'accès à l'emploi. La **mesure des candidatures** entre femmes et hommes présélectionné.e.s et sélectionné.e.s permet d'éliminer tout risque de discrimination.

Parallèlement, **l'aménagement des postes et des équipements de travail** pour un égal accès aux métiers (vestiaires, vêtements de travail, prise en compte des contraintes physiques, etc...) est un élément essentiel favorisant l'égalité.

Actions prioritaires :

- 2022 : Volonté d'acquérir un outil de candidature afin de faciliter la mesure de la répartition femmes / hommes dans les candidatures reçues.

Indicateur.s et acteur.ice.s :

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Répartition hommes / femmes des candidatures	Rapport annuel de situation comparée	Rôle de la direction des ressources humaines
Aménagement des postes et équipements	Rapport des actions menées pour rendre accessibles les postes et équipements	Rôle de la direction des ressources humaines et de la direction de l'environnement de travail

Objectif 3 : Assurer l'égalité dans les progressions de carrière

Subséquentement l'égalité reste au centre du déroulé de la carrière des personnels de l'Ecole Centrale de Nantes. Ils sont donc **informés et accompagnés** sur le déroulement de celle-ci, l'accès à la formation ainsi que les mobilités. Les ressources humaines sont des acteurs privilégiés notamment par la diffusion de documents et des capsules vidéos informatives, mais aussi grâce à des réunions d'information annuelles sur ce sujet. La référente égalité professionnelle est aussi un excellent point d'accès aux informations concernant le déroulé de carrière.

Assurer l'égalité dans le déroulement de carrière implique aussi de faire en sorte que **le temps partiel, le temps non complet et incomplet ne soient pas un frein à l'évolution de carrière.**

En outre, un suivi du déroulé de carrière est assuré au travers **d'entretiens** entre directeur.trice.s de département ou de laboratoire et enseignant.e.s chercheur.e.s aux moments clés des carrières.

Enfin, l'Ecole Centrale de Nantes dispose du **label HRS4R** (Human Resources Strategy for Researchers - Stratégie de Ressources Humaines pour les Chercheurs). Cette labélisation induit une prise en compte renforcée des thématiques liées à l'équilibre entre les sexes. En effet, il s'agit d'un point spécifique de la Charte européenne du chercheur et du code de conduite pour le recrutement des chercheur.e.s sur lesquels se base le label.

Indicateurs et acteur.ice.s :

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Information et accompagnement des agents	Lignes directrices du déroulement de carrière + HRS4R ; diffusion des documents et de des capsules vidéos + 2 réunions d'information par an accessibles par la webTV Ecole	Rôle de la direction des ressources humaines et des instances de validation
Prise en compte du temps partiel dans la carrière	Lignes directrices de la gestion de carrière	Rôle de la direction des ressources humaines
Entretiens avec les directeur.ice.s de services	Statistiques sur les salarié.e.s ayant eu un entretien de carrière dans l'année	Rôle des différents départements ainsi que des laboratoires

Objectif 4 : Assurer l'égalité au sujet de la rémunération

L'égalité salariale est un sujet central lorsque sont évoquées les questions d'égalité femmes / hommes, c'est pour cela que l'Ecole Centrale de Nantes souhaite assurer au mieux l'égalité de rémunération entre les sexes.

Actions prioritaires :

- 2022 : Conduite d'analyses fines sur les salaires femmes / hommes sur ces trois dernières années ; construction d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs pertinents (attributions primes, promotion). Mais aussi définition des règles de prise en compte des congés liés à la parentalité dans la politique de rémunération.

Indicateurs et acteur.ice.s :

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Analyse salariales	Statistiques par métier	Rôle de cellule d'aide au pilotage
Construction d'indicateurs	Observatoire	Rôle de la cellule d'aide au pilotage et de la direction des ressources humaines
Règles sur le congé parentale et la rémunération	Fiche	Rôle de la direction des ressources humaines

Objectif 5 : Transmettre

Afin de transmettre au mieux l'importance de ces objectifs dans la prévention et le traitement des écarts de rémunération et de carrière, plusieurs actions sont progressivement mises en place.

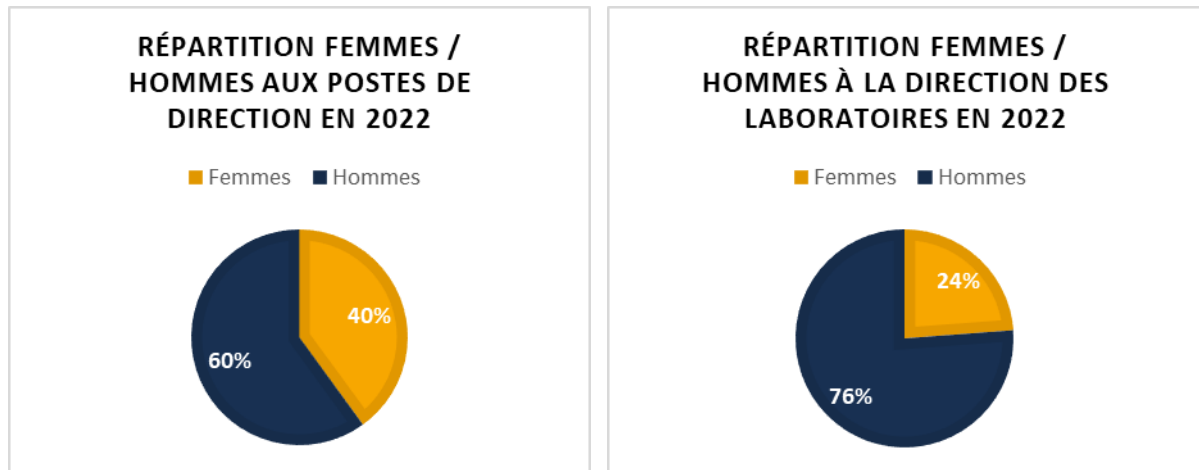
Actions prioritaires :

- Depuis 2021 : Formation du personnel et des étudiants à la question de l'égalité professionnelle et mise en place d'un observatoire de l'égalité professionnelle.
- 2023 : Obtention du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

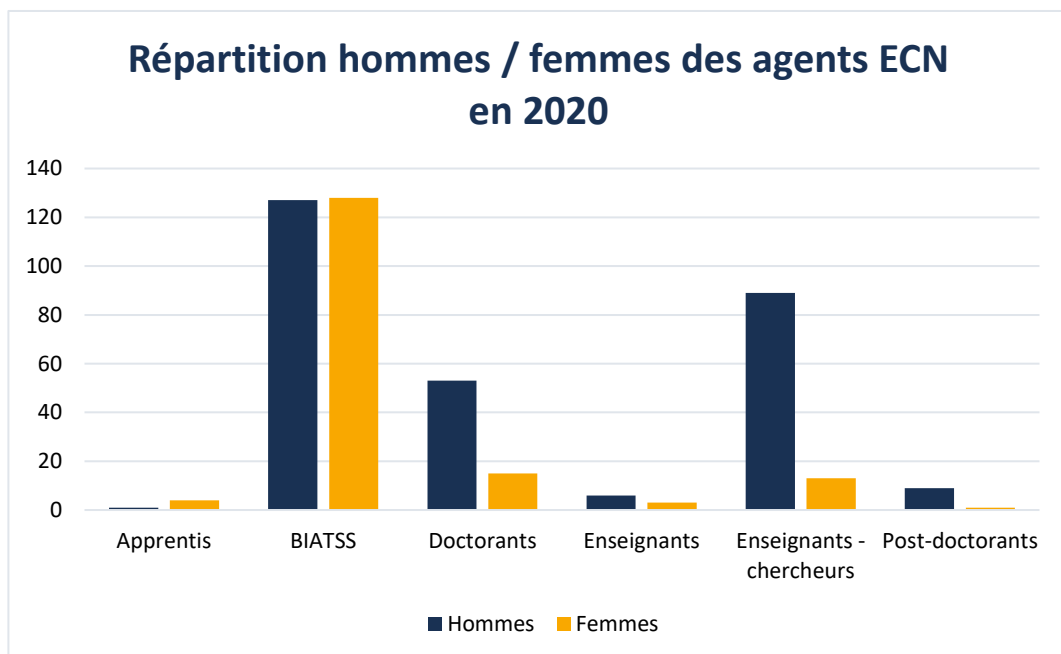
Indicateurs et acteur.ice.s :

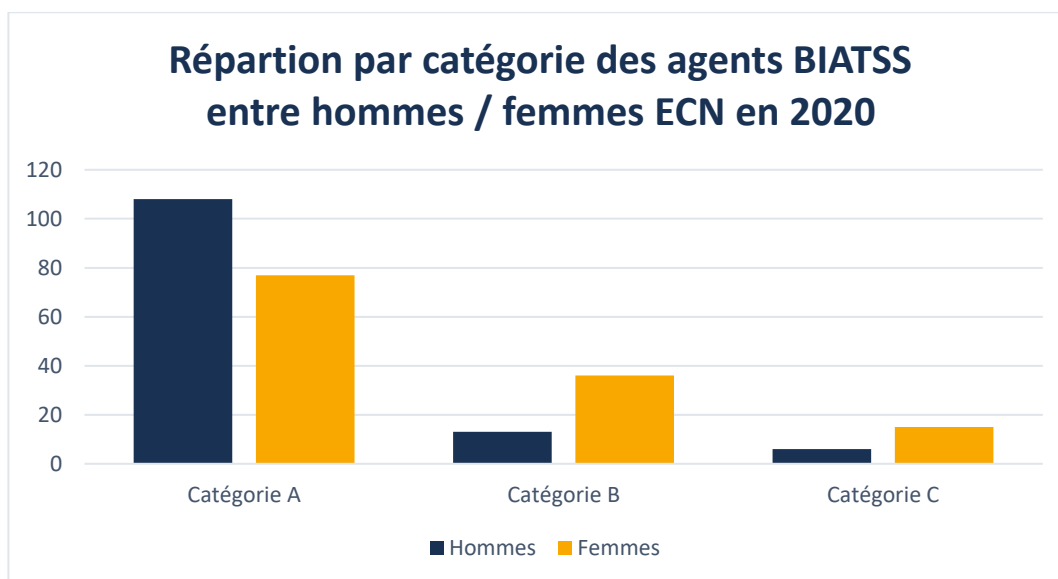
Actions.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Observatoire de l'égalité professionnelle	Données sur le pourcentage d'avancement	Rôle de la cellule d'aide au pilotage et de la direction des ressources humaines
Formation à l'égalité professionnelle	Statistiques sur le nombre de formation ainsi que sur le public touché	Prestataire extérieur
Label égalité professionnelle	Données sur le pourcentage d'avancement	Rôle de la direction des ressources humaines

Axe 2 : Garantir l'égal accès aux métiers et aux responsabilités



Objectif 1 : Identifier et lever les freins à la mixité des métiers





La mise en place de **données chiffrées au sein des bilans sociaux** quant à la répartition hommes / femmes des agents de l'Ecole Centrale de Nantes en fonction de leur catégorie professionnelle permet une meilleure appréciation de la **réalité effective de la mixité des métiers**. Ainsi, en 2020 seulement 36,5 % des agents étaient des femmes. De plus, si la catégorie des agents ayant le statut BIATSS semble plus paritaire avec 128 femmes et 127 hommes, le découpage **par catégorie** apporte une autre lecture. En effet, les agents de catégorie A masculin représentent 85 % des agents hommes ayant le statut BIATSS alors que chez les femmes le pourcentage descend à 60 %.

Au sein du comité exécutif de l'Ecole Centrale de Nantes, la représentation est assez similaire avec 30% de femmes. Toutefois, il est important de souligner que le poste de directrice adjointe et de directrice générale des services sont tous les deux tenus par des femmes, respectivement Madame Emilie POIRSON (depuis 2020) et Madame Annabelle WAJS (depuis 2014).

En outre, la représentation des femmes au sein du Comité exécutif est même bien supérieure à celle qu'il est possible de trouver au sein des enseignants chercheurs / professeurs. Ces derniers représentent, en effet, plus de la moitié des membres du Comité exécutif. Néanmoins, proportionnellement à la représentation des femmes au sein de ce statut à l'Ecole Centrale de Nantes qui n'est que de 12,7%, le Comité exécutif est nettement plus égalitaire. Même si le renforcement de l'accessibilité des postes à responsabilité pour les femmes reste un objectif majeur, il est nettement freiné par la sous-représentation des femmes dans le domaine de l'ingénierie.

Actions prioritaires :

- 2022 : Il s'agira de réaliser une cartographie genrée des métiers et de recueillir l'expression des agents sur l'égalité professionnelle, grâce au travail des ressources humaines et de la cellule d'aide au pilotage. Afin de promouvoir et renforcer l'accès des femmes aux emplois supérieurs et de direction des données chiffrées statistiques seront établies.

| Indicateurs et acteur.ice.s :

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Cartographie genrée des métiers	Réalisé / non réalisé	Rôle de la direction des ressources humaines
Promotion de l'accès des femmes aux emplois supérieurs	Recueil de données chiffrées sur le sujet	

Objectif 2 : Sensibiliser et former les agents à l'égalité professionnelle

Afin d'assurer une sensibilisation effective et des formations de ses agents, l'Ecole Centrale de Nantes prévoit de mettre en place plusieurs **modules de formation** permettant de renforcer la promotion et la publicité de l'égalité professionnelle. Certains de ces modules sont déjà créés notamment quant aux codes et comportements en entreprise. Ces modules qui s'inscrivent principalement dans le milieu du numérique permettent d'aborder par exemple l'égalité professionnelle. Celle-ci est alors envisagée sous plusieurs prismes : de l'égalité salariale à l'égalité des chances.

Parallèlement, Centrale Nantes souhaite sensibiliser ses collaborateur.ice.s et prestataires à l'égalité par l'ajout d'une **clause égalité hommes / femmes dans les appels d'offres**.

| Actions prioritaires :

- 2022 : Intégrer la question de l'égalité femmes / hommes dans les formations managériales notamment à destination des cadres de proximité. Proposer des modules de formation intégrant la question de l'égalité professionnelle à l'ensemble des gestionnaires des ressources humaines et personnels. Insérer une clause égalité hommes / femmes dans les appels d'offres. Assurer des formations sur la communication bienveillante (émotions, confiance en soi) et des formations pour la remise en question ou investigation des croyances (préjugés).

| Indicateurs et acteur.ice.s :

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Egalité femmes / hommes dans les formations managériales	Données chiffrées sur le nombre de jours de formation et le nombre de participants	Rôle de la direction des ressources humaines
Formation du personnel sur l'égalité femmes / hommes	Données chiffrées sur le nombre de jours de formation et le nombre de participants	Rôle de la direction des ressources humaines
Clause égalité dans les appels d'offres	Réalisé / non réalisé	Cellule marchés publics
Formation communication bienveillante	Données chiffrées sur le nombre de jours de formation et le nombre de participants	Prestataire extérieur
Formation investigation des croyances	Données chiffrées sur le nombre de jours de formation et le nombre de participants	Prestataire extérieur

Objectif 3 : Transmettre

L'égal accès aux métiers et aux responsabilités doit être encouragé notamment au travers d'une **promotion auprès du jeune public**, particulièrement dans le secteur scientifique et de l'ingénierie où les femmes sont souvent sous-représentées. Afin d'inciter les jeunes filles à se tourner vers ces métiers, l'Ecole Centrale de Nantes a mis en place plusieurs dispositifs en ce sens. Cela se traduit par l'envoi de **fiches d'intervenantes** (enseignantes étudiantes, jeunes diplômées) de Centrale Nantes aux collèges, lycées, classe préparatoires. Ce sujet est mis en avant dans le cadre du programme BRIO (Bond pour la Réussite par l'Initiative et l'Ouverture) qui a pour but de favoriser l'accès à l'enseignement supérieur à des jeunes issu.e.s d'établissement « défavorisés », mais aussi lors des forums Prépa. L'égalité professionnelle est aussi favorisée au travers de la Prépa Tremplin Numérique porté par la fondation Agissons pour l'Emploi et Centrale Nantes. Cette Prépa permet un accès à l'écosystème numérique pour des femmes notamment éloignées du marché de l'emploi.

L'Ecole Centrale de Nantes et le LHEEA (Laboratoire de recherche en Hydrodynamique, Énergétique et Environnement Atmosphérique) ont par ailleurs participé à la journée « **Les Elles de l'Océan** » organisée par « Elles Bougent »¹ et le Cluster Maritime Français du 8 au 10 juin 2022. Cette journée avait pour but de présenter les différents métiers du domaine maritime aux collégiennes, lycéennes

¹ Association de 2005 qui a pour objectif de favoriser l'intérêt des jeunes filles pour les études et les métiers scientifiques, techniques, technologies et d'ingénierie.

et étudiantes. Dans ce cadre, l'Ecole Centrale de Nantes et le LHEEA ont organisé une Conférence et une visite sur le thème « Chercheuses en Énergies Marines Renouvelables ».

De plus, l'Ecole Centrale de Nantes souhaite mettre en avant ses chercheuses et leur travail notamment au travers des vidéos « **Meet our researchers** » présentes sur le site internet de l'Ecole (<https://www.ec-nantes.fr/version-francaise/recherche/meet-our-researchers>). Ces vidéos permettent d'apporter de la lumière sur la mixité de ces métiers.

Enfin, l'accent est mis sur la volonté **d'intégrer de plus en plus d'intervenantes** notamment lors des rencontres métiers. Lors des interventions de 2021 et depuis le début 2022, 14% des intervenants étaient des intervenantes.

| Actions prioritaires :

- 2022 : Campagne « No more Mathildas » quant au déni ou à la minimisation récurrente et systémique de la contribution des femmes scientifiques à la recherche, dont le travail est souvent attribué à leurs collègues masculins. Encourager la venue d'intervenantes extérieures pour des conférences et cours.
- 2023 : Formation obligatoire pour les étudiants (module Soft skills), formation à l'égalité professionnelle dans le cadre de la formation doctorale).

| Indicateurs et acteur.ice.s:

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Accueil d'intervenantes extérieures	Données chiffrées sur le pourcentage d'intervenantes et sur le total d'intervenantes et intervenantes	Rôle de la direction de la formation et la direction des ressources humaines
Fiches d'intervenantes	Données chiffrées sur le nombre de fiches communiquées	Rôle de la direction de la formation, de la direction des ressources humaines et de la communication
Présentation du sujet auprès du jeune public	Données chiffrées sur le nombre d'interventions	Rôle de la direction de la formation, de la direction des ressources humaines et des étudiants

Campagne « No more Matildas »	Données chiffrées sur le nombre d'actions	Rôle de la direction de la recherche
Formation des étudiants	Données chiffrées sur le nombre d'étudiants formés	Rôle de la direction de la formation
Formation égalité professionnelle formation doctorale	Données chiffrées sur le nombre de doctorants formés	Rôle de la direction de la recherche et de l'Ecole doctoral

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Objectif 1 : Favoriser la conciliation des temps entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Afin d'assurer une conciliation optimale des temps entre la vie professionnelle et la vie privée de ses agents, l'Ecole Centrale de Nantes a mis en place un **protocole de télétravail**. Ce dernier est ouvert, à l'issue de la période d'essai, à tous les agents BIATSS, titulaires et contractuels en CDD ou CDI, ainsi qu'aux Doctorants. Le télétravail régulier permet d'obtenir jusqu'à 2 jours par semaine en distanciel, et peut se combiner avec du télétravail occasionnel. Celui-ci constitue une alternative moins fixe et correspond à un crédit de jours de télétravail à hauteur de 4 jours par mois utilisable en fonction des nécessités d'organisation de son travail et des impératifs de l'organisation collective de travail.

Cet équilibre passe aussi par l'adaptation des horaires de réunion et plus globalement par un droit à la déconnexion de l'agent.

Actions prioritaires :

- 2022 : Elaboration d'une charte de bonne conduite favorisant l'équilibre de la vie privée (horaires de réunions, d'envoi des mails, ...). Renforcer la formation du personnel au télétravail : bien marquer la différence entre le personnel et le professionnel. Elaboration de la charte du droit à la déconnexion. Création d'une enquête pour le personnel et les étudiants.

Indicateurs et acteur.ice.s:

Actions.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Charte de bonne conduite	Création de la Charte	Rôle de la direction des ressources humaines
Formation au télétravail	Guide, données chiffrées sur le nombre de tutoriel, le nombre de consultation, nombre de formation	Rôle de la direction des ressources humaines
Adapter les horaires des réunions	Guide du télétravail	Responsabilité collective
Droit à la déconnexion	Création de la Charte	Rôle de la direction des ressources humaines
Elaboration d'une enquête	Création de l'enquête	Rôle de la direction des ressources humaines et la cellule d'aide au pilotage

Objectif 2 : Prendre en compte la flexibilité du temps de travail

La **flexibilité du temps de travail des agents** est l'un des enjeux majeurs dans l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Pour cela, les modalités de l'organisation du temps de travail ont été arrangées afin de permettre aux agents de disposer de plages horaires flexibles, accessibles à tou.te.s .

En effet, les personnels de l'Ecole Centrale de Nantes peuvent choisir entre deux options de répartition du temps de travail :

	Option 1	Option 2	
Temps de travail hebdomadaire pour un temps complet	39h15min (soit 39,25h)	37h30min (soit 37,5h)	
Nombre moyen d'heures quotidiennes	7h51min (soit 7,85h)	7h30min (soit 7.5h)	
		Cycle 1 : Travail sur 5j/ semaine	Cycle 2 : Travail sur 4.5j/ semaine

Cette flexibilité dans la répartition du temps de travail permet une plus grande souplesse dans l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Elle est d'ailleurs mise en avant dès l'arrivée de l'agent à l'École au sein du **livret d'accueil des nouveaux personnels** qu'ils reçoivent dès leur arrivée et qui reprend les différentes informations nécessaires des ressources humaines.

Actions prioritaires :

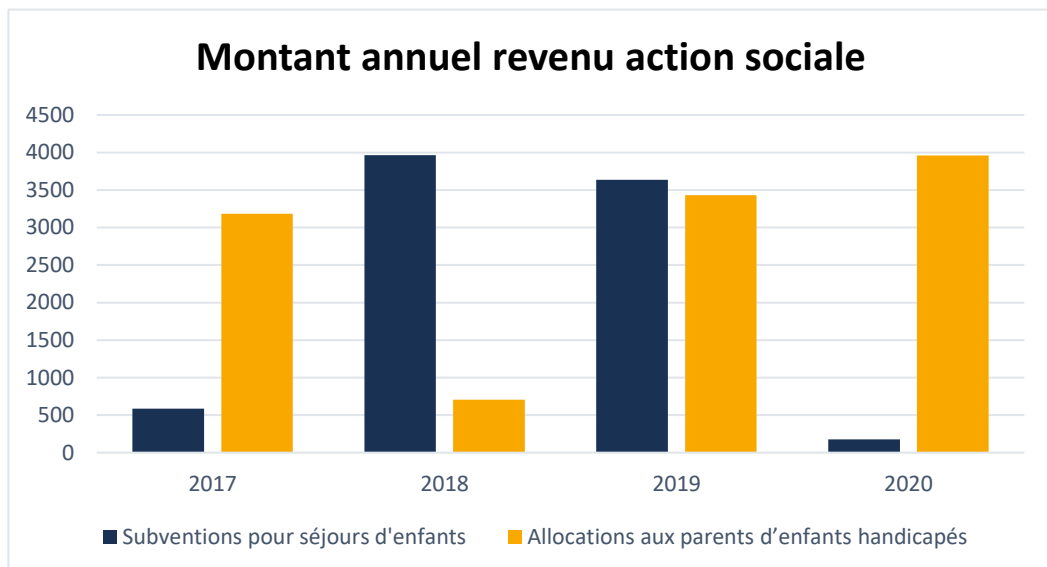
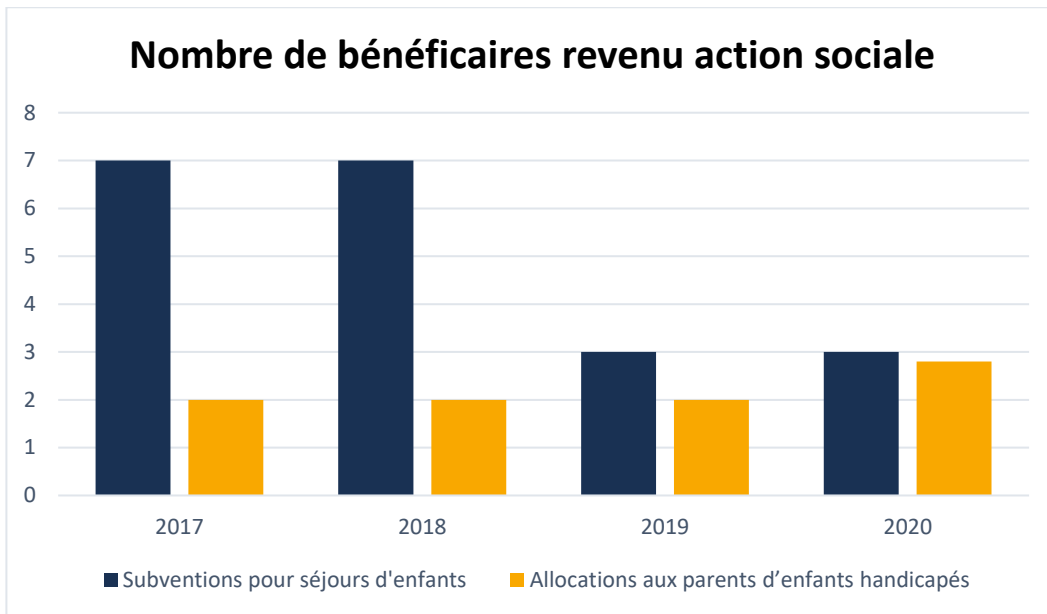
- 2022 : Produire un document d'information sur les incidences du temps partiel et des congés familiaux sur la carrière et la retraite des agents.

Indicateurs et acteur.ice.s:

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Document d'information sur le temps partiel	Réalisé / non réalisé	Rôle de la direction des ressources humaines
Informations au sein du livret d'accueil	Réalisé / non réalisé	Rôle de la direction des ressources humaines

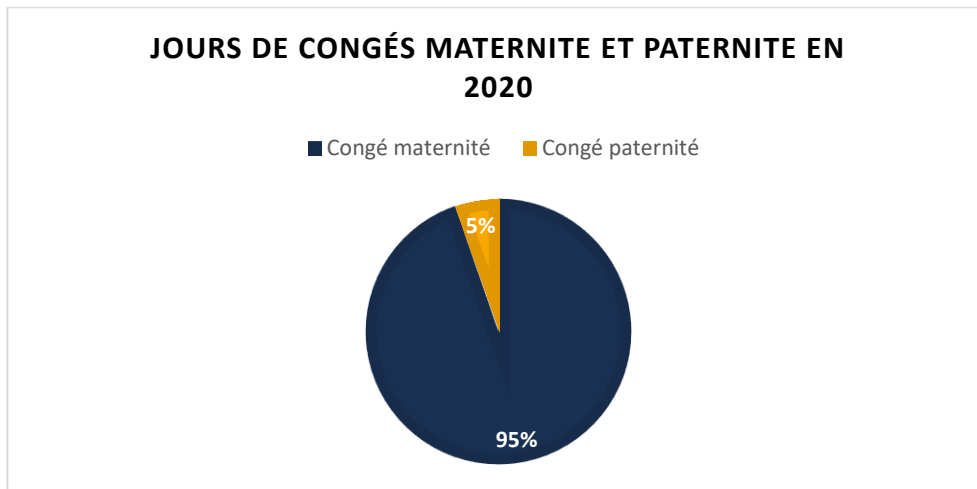
Objectif 3 : Mieux prendre en compte la parentalité

Afin de favoriser l'articulation effective entre la vie professionnelle et la vie personnelle, il est essentiel d'appréhender au mieux la prise en compte de la parentalité des agents. Ces derniers disposent de plusieurs aides permettant de conjuguer au mieux la parentalité et la vie professionnelle. Ainsi, ils disposent de **prestations interministérielles d'action sociale** : prestation repas, aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, enfants handicapés. Le personnel peut aussi bénéficier de CESU (Chèque Emploi Service Universel) pour la garde d'enfant de 0 à 6 ans. Enfin des places en crèches sont disponibles pour les agents de l'Etat en Pays de la Loire grâce aux prestations interministérielles d'action sociale.



La baisse des dépenses d'actions sociales en 2020 quant aux subventions pour séjours d'enfants est liée à la crise sanitaire de la Covid-19 et au confinement qui ont drastiquement réduit ceux-ci.

Ces éléments sont particulièrement essentiels pour favoriser une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, notamment pour les femmes. En effet, proportionnellement et même si les femmes disposent d'un congé prénatal, les jours de congés maternités pris sont bien supérieurs aux jours de congés paternités pris (1092 jours de congés maternité contre 61 jours de congés paternité).



La prise en compte de la parentalité des agents peut aussi se traduire par les consignes de l'Ecole Centrale de Nantes quant à la prise en compte des contraintes familiales dans la programmation notamment des réunions (enseignement, recherche).

Actions prioritaires :

- 2022 : Proposer à l'agent un entretien professionnel avant le congé familial et avant son retour, afin d'anticiper la reprise de son travail. Proposer des entretiens de parentalité, dans les six mois suivant la naissance ou l'adoption. Proposer des groupes de parole en lien avec la parentalité ou la conciliation vie professionnel / personnelle. Elargir ces discussions aussi aux personnes aidantes qui sont en lien étroit avec un parent, enfant et conjoint malade.

Indicateurs et acteur.ice.s :

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Entretien professionnel avant et après le congé familial	Données chiffrées sur le pourcentage de rendez-vous proposés pour le personnel concerné	Rôle de la direction des ressources humaines
Entretien de parentalité	Données chiffrées sur le pourcentage de rendez-vous proposés pour le personnel concerné	Rôle de la direction des ressources humaines
Prise en compte des contrainte familiale dans les	Consignes de réunions (guide, Charte)	Responsabilité collective

horaires de réunions		
Groupes de parole parentalité et vie professionnelle / vie privée	Données chiffrées sur le nombre de groupes de parole	Rôle de la direction des ressources humaines et de la Commission Egalité Diversité
Groupe de discussion personnes aidantes	Données chiffrées sur le nombre de groupes de parole	Rôle de la direction des ressources humaines et de la Commission Egalité Diversité

Objectif 4 : Transmettre

Il est essentiel de former, informer et sensibiliser aussi bien les étudiant.e.s que les personnels de l'Ecole Centrale de Nantes.

Indicateurs et acteur.ice.s :

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Former, informer et sensibiliser sur le sujet	Données chiffrées sur le pourcentage de personnes sensibilisées, le nombre de formations et leur fréquence	Rôle de la direction des ressources humaines, de la direction de la formation et de prestataires extérieurs

Axe 4: Lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations liées au genre

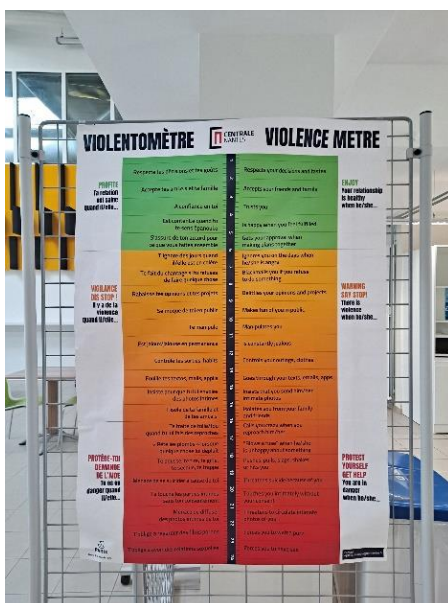
Objectif 1 : Prévenir

Afin de favoriser au mieux la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations liées au genre, l'Ecole Centrale de Nantes a développé une **importante campagne de prévention**. Cette prévention passe par des actions de forme comme l'utilisation d'écrits non genrés, mais aussi par des actions de fond : comme les différents modules de formation proposés.

Ainsi, les membres de la Commission Egalité Diversité, mais aussi le reste des agents peuvent suivre une **formation quant aux violences sexistes et sexuelles**. De plus, dès leur semaine d'accueil, les étudiant.e.s sont eux aussi sensibilisé.e.s à ces sujets au travers d'intervention des membres de la Commission mais aussi grâce à une pièce de théâtre : « Sensibilisation aux VSS ».

Parallèlement, l'Ecole Centrale de Nantes met en lumière son **engagement dans la lutte contre ces violences ainsi que le harcèlement et les discriminations**. Cela se traduit notamment par la création d'un fonds médiathèque dédié à ces sujets. Ce fonds est aussi bien ouvert aussi bien aux étudiants qu'au personnel.

Elle distribue aussi et met à disposition des personnels et étudiants des violentomètres ainsi que des respectomètres. Ces derniers sont d'ailleurs affichés au sein de l'Ecole afin de communiquer au mieux autour de la prévention des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement et des discriminations liées au genre. L'Ecole communique aussi sur le consentement en diffusant la vidéo : « Tea consent » (<https://www.youtube.com/watch?v=oQbei5JGiT8>).



A Centrale Nantes, la prévention passe aussi par des événements au cours desquels la mixité est favorisée ainsi que l'égalité. Cela se traduit notamment lors **des évènements sportifs** organisés ou auxquels l'Ecole participe. Ainsi, lors des importants tournois extérieurs (comme les InterCentrales), l'association sportive met un point d'honneur à envoyer le même nombre d'équipes masculines que féminines. Les entraînements sportifs proposés par Centrale Nantes qui ne peuvent pas être mixtes sont assurés à la même fréquence pour les femmes et pour les hommes. Parallèlement, l'Ecole développe des pratiques « bien-être » pour son personnel afin d'être le plus inclusif possible, notamment depuis la fusion entre l'Association Sportive et l'Association sportive du personnel.

De plus, depuis le 25 janvier 2022 l'Ecole Centrale Nantes a choisi de rejoindre l'initiative #StOpE² afin de lutter au mieux contre le sexisme ordinaire en entreprise. Rejoindre cette initiative correspond à un véritable engagement dans la lutte contre toutes les manifestations du sexisme ordinaire grâce au déploiement des 8 actions principales proposées par l'initiative #StOpE (<https://www.afmd.fr/sites/default/files/LivretFR-engagements%202022.pdf>).

Enfin, l'association étudiante Centr'Elles joue elle aussi un rôle essentiel de prévention auprès des étudiant.e.s. En effet, elle propose des formations afin de mieux appréhender les violences sexistes et sexuelles, elle développe des actions de communication afin de dénoncer le sexisme ordinaire mais aussi afin d'initier les étudiant.e.s moins informé.e.s sur ce sujet grâce à des animations. L'association propose aussi des débats autour du sexisme afin de promouvoir ces thématiques.

| Formations proposées :

Formations réalisées	Formations à venir
<ul style="list-style-type: none"> - Module e-learning de l'initiative StOpE « lutter contre le sexisme ordinaire » ; - Journée de formation « Sensibilisation à la prévention et au traitement des VSS en milieu professionnel (20 et 24 juin 2022. Formation adressée en priorité aux membres de la commission. A étendre à la rentrée pour les personnels faisant la demande) » ; - Webinaire d'une journée sur « les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires (ou enquêtes internes) » le 21 juin 2022 ; 	<div style="background-color: #f4a460; padding: 5px; text-align: center;">Formations déjà planifiées</div> <ul style="list-style-type: none"> - « Sensibilisation aux risques de violences sexuelles, de harcèlement, de bizutage » par l'association Colosse aux pieds d'argile Pays de la Loire, à l'intention des étudiants, le 6 octobre 2022, lors de l'AG de l'AS – Possibilité de reconduction à chaque rentrée ; - Amphi de sensibilisation prévu le jeudi 27 octobre 2022 → pièce de théâtre « Sensibilisation aux VSS » ; - Formation managers à l'automne « Sensibilisation à la prévention et la lutte contre les VSS en milieu professionnel : rôle des managers » ;

² Initiative #StOpE : créé en 2018 par Accor, EY et L'Oréal afin de dire stop au sexisme ordinaire en entreprise.

<p>- En 2022 : Formation avec Purple Lab organisée par Centr'Elles (financement CVEC école) de 32 étudiants majoritairement de première année. Sensibilisation aux VSS (responsables associatifs essentiellement) ;</p>	<p>- Journée de formation « Le harcèlement dans la fonction publique » à mettre en place à l'automne.</p> <p>- Projet de sensibilisation ouvert en même temps aux élèves / étudiants et aux personnels à l'image de la sensibilisation « gestes qui sauvent : sensibilisation de 2 heures »</p>
Formations prévues	
	<p>- Projet de sensibilisation ouvert en même temps aux élèves / étudiants et aux personnels à l'image de la sensibilisation « gestes qui sauvent : sensibilisation de 2 heures »</p> <p>- Formation début 2023 pour les personnels relais et étudiant.e.s sentinelles volontaires au premier accueil-orientation des étudiants victimes et témoins afin de les orienter vers les bonnes ressources et écoutants ;</p> <p>- Prévision : une formation pour les responsables associatifs. Une première formation a déjà eu lieu en mars 2022 à l'initiative d'une association étudiante et avec le soutien de l'école. Il faudra prévoir de renouveler la formation au prochain mandat.</p> <p>- Prévision : une formation des étudiants responsables de l'accueil et de l'intégration en septembre 2022 (ou un peu plus tard, sachant que les étudiant.e.s formé.e.s en mars 2022 inclut ces étudiant.e.s)</p>

Actions prioritaires :

- 2022 : Etablir des données chiffrées sur les personnels et les étudiant.e.s formé.e.s aux notions de discriminations, de violences sexistes et sexuelles. Intégrer le sujet de la discrimination dans les formations des managers. Création de modules de formation continue portant spécifiquement sur l'élaboration et la mise en œuvre de politiques égalité au sein des entreprises.
- 2023 : Renforcer et transversaliser les enseignements sur le genre. Candidater au label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Développer des atelier fresques de la diversité pour les étudiant.e.s et le personnel.

| Indicateurs et acteur.ice.s :

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Formation aux VSS	Données chiffrées sur le pourcentage de personnes sensibilisées, le nombre de formation, leur fréquence et le nombre de participant	Prestataire extérieur
Publication du plan d'action et mise à jour	Réalisé / non réalisé	Rôle de la direction des ressources humaines et de la direction du développement durable
Communication interne sur le sujet	Durée des campagnes d'affichages, données chiffrées sur le nombre d'évènements et évaluation du nombre de cibles (suivant le mode de diffusion)	Rôle de la direction des ressources humaines, de la communication et de la Commission Egalité Diversité
Ecrits non genrés	Photos mixtes intranet, plaquettes...	Rôle de la direction des ressources humaines, de la communication et de la Commission Egalité Diversité
Sujet des discriminations dans la formation des managers	Données chiffrées sur le nombre de managers formés	Prestataire extérieur
Enseignements sur le genre	Données chiffrées sur le nombre de cours, leur durée et le nombre d'étudiants concernés	Rôle de la direction de la formation
Modules de formation continue sur l'égalité dans les entreprises	Données chiffrées sur le nombre de jours de formation et le nombre de participants	Rôle de la formation continue
Mixité dans les sports	Données chiffrées sur le pourcentage moyen de femmes dans le sport, le nombre d'évènements et le nombre de personnes ciblées	Rôle de l'équipe EPS et de l'Association sportive

Label égalité professionnelle	Réalisé / non réalisé	Rôle de la direction des ressources humaines
-------------------------------	-----------------------	--

Objectif 2 : Détecter

La **Commission Egalité Diversité** de l'Ecole Centrale de Nantes joue un rôle essentiel dans la détection des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement et des discriminations liées au genre. Les mesures de dynamisation prises par celle-ci comme : la création d'une adresse mail dédiée permettent une meilleure identification et action de la Commission. Cette dernière renforce aussi sa visibilité par l'organisation de présentation de son action et l'inscription de la Commission dans l'organigramme de l'Ecole Centrale de Nantes. Son action est financée par les différentes directions desquels dépendent les réalisations des objectifs ainsi que grâce à la Contribution à la vie étudiante et de campus (CVEC).

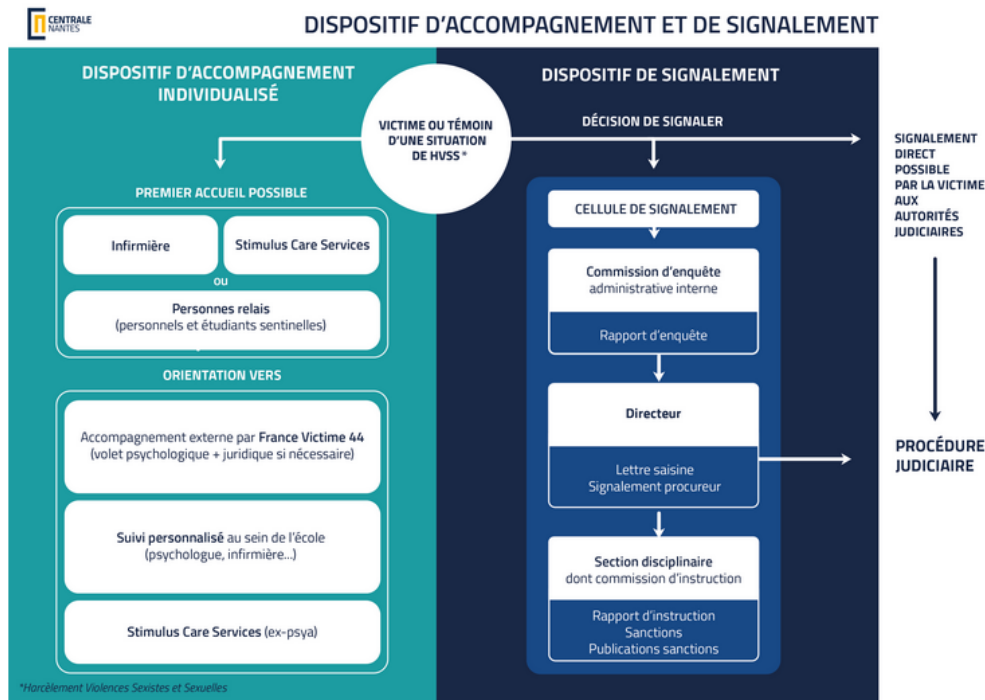
En ce sens la nomination d'une référente égalité / diversité (pour un mandat d'un an) a appuyé cette identification de la Commission. De plus, depuis juin 2022 la personne référente est membre de la Conférence Permanente des chargé.e.s de mission Egalité / diversité. Il s'agit d'une Conférence créée en 2011 et qui regroupe les chargées de mission égalité et diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche afin d'échanger sur les bonnes pratiques.

L'Ecole Centrale de Nantes applique la règle de la tolérance zéro quant aux violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations liées au genre. Elle a subséquemment **formalisé une procédure de signalement** afin d'accompagner au mieux les personnes victimes. Ainsi, le processus se divise en trois étapes :

- **Renforcement des dispositifs de signalement pour les victimes et les témoins** → Ils peuvent se faire auprès de l'infirmière scolaire, par la messagerie sécurisée de signalement aux services de police, mais aussi grâce à la cellule d'écoute et de signalement mis en place au sein de l'Ecole (notamment grâce à l'adresse mail dédiée : cellule.signalement@ec-nantes.fr) ;
- **Développement de l'accompagnement des victimes et personnes témoins** → Mise en place de dispositifs de service de soutien psychologique de Centrale Nantes notamment grâce à la plateforme « Stimulus care services » et développement des liens avec des associations spécialisées disposant d'un ancrage territorial : l'association Citadelles et l'association France Victimes 44 ;
- **Mise en œuvre des actions nécessaires à la protection des victimes et la sanction des agresseurs** → Il peut s'agir de demander l'action du Procureur de la République, mais il peut aussi s'agir des procédures disciplinaires de l'Ecole.

Schémas du Dispositif d'accompagnement et signalement pour les situations de harcèlement et

de violences sexistes et sexuelles à Centrale Nantes



Parallèlement et afin de détecter au mieux les situations de violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations liées au genre et de recueillir au mieux les témoignages des personnes victimes ou témoins de ces agissements, **un réseau de personnes relais aptes à recevoir ces paroles** est en cours de création. Les personnes présentes au sein de ce réseau auront toutes suivi une formation quant aux violences sexistes et sexuelles, seraient présentes dans les différentes directions et laboratoires et seraient identifiées afin de faciliter ce rôle de relai.

Actions prioritaires :

- 2022 : Lancer annuellement une enquête sur la qualité de vie au travail en y intégrant systématiquement des questions relatives au sexisme et au harcèlement sexuel. Mettre en place un observatoire des discriminations. Création d'un groupe de parole régulier (ouvert aux étudiants, personnels) et aux horaires accessibles à tous autour de l'inégalité.

Indicateur.s et acteur.ice.s:

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Dynamiser la mission Egalité - Diversité	Données chiffrées sur l'adresse mail : égalité.diversité@ec-	Rôle de la Commission Egalité / Diversité

	nantes.fr	
Gestions des signalements des VSS	Réalisé / non réalisé	Rôle de la direction des ressources humaines et de la direction du développement durable
Identifier des personnes relais	Nombre de référents développement durable	Rôle de la direction du développement durable
Enquête sur la qualité de vie au travail avec des questions sur le sexisme et le harcèlement sexuel	Réalisé / non réalisé	Rôle de la direction du développement durable
Observatoire des discriminations	Réalisé / non réalisé	Rôle de la direction du développement durable
Groupe de parole sur les inégalités	Données chiffrées sur le groupe de parole	Rôle de la direction du développement durable

Objectif 3 : Réagir

Afin de réagir au mieux aux différentes formes de violences et discrimination sexistes, l'Ecole Centrale de Nantes dispose d'un **service d'écoute et d'accompagnement psychologique** qui permet de fournir un accompagnement gratuit et anonyme aux victimes.



Besoin d'en parler ?



Centrale Nantes met gratuitement à votre disposition un **service d'écoute et d'accompagnement psychologique** à distance pour apporter des réponses adaptées à votre situation...



vous rencontrez des **difficultés professionnelles**
(tensions, stress, difficultés relationnelles...)

ou **personnelles**
(divorce, maladie, deuil, addiction, parentalité...)

N'attendez pas, contactez le **0 800 305 013** Service & appel gratuits

ou connectez-vous sur www.psy.a.fr Nom d'utilisateur : ecn Mot de passe : ecn

Des professionnels* à votre écoute 24 heures sur 24, 7 jours sur 7

Anonyme - Confidentiel - Gratuit

* Psychologues diplômés soumis au code de déontologie de la profession.

De plus, la cellule de signalement des comportements sexistes comporte une part **d'enquête et de régulation avec une section disciplinaire**, qui poursuit la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations liées au genre, notamment par des sanctions

disciplinaires.

| Indicateur.s acteur.ice.s:

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Informier sur les droits et les services pour les victimes	Réalisé / non réalisé et données chiffrées sur la fréquence des informations	Rôle de la direction des ressources humaines
Remonter les informations procureurs et sanctions disciplinaires	Procédure formalisée	Rôle de la direction de l'Ecole Centrale de Nantes
Diffusion des sanctions	Réalisé / non réalisé	Rôle de la directrice générale des services
Médiation pour les cas de discrimination	Données chiffrées sur le nombre de médiation	Rôle de la direction des ressources humaines

| Objectif 4 : Renforcer et promouvoir les recherches sur le genre

Enfin, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et les discriminations liées au genre passe aussi par un travail en amont sur le **renforcement et la promotion des recherches sur le genre**.

| Actions prioritaires :

- 2022 : Faire connaître les possibilités de financements liés aux projets sur le genre et l'égalité. Inclure l'égalité hommes / femmes dans les standards de l'excellence de la recherche.
- 2023 : Etablir une communauté de recherche sur le genre, rassemblant des chercheur.es issu.es de toutes les disciplines et de toutes les unités de recherche

| Indicateur.s et acteur.ice.s:

Action.s	Indicateur.s	Acteur.ice.s
Publicité des financement des projets sur l'égalité et le genre	Données chiffrées sur le nombre de projets valorisés	Rôle de la direction de la recherche
Communauté de recherche sur le genre	Données chiffrées sur le nombre de participants au réseau	Rôle de la direction de la recherche
Egalité femmes / hommes comme standard d'excellence de recherche	Réalisé / non réalisé	Rôle de la direction de la recherche

Conclusion et actions futures

Ce « Plan d'action égalité entre les femmes et les hommes de l'Ecole Centrale de Nantes 2021 – 2023 », élaboré par la Commission égalité / diversité témoigne du véritable engagement de l'Ecole Centrale de Nantes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. En outre, il bénéficie du soutien de la direction du développement durable.

Celui-ci a pour vocation d'être régulièrement mis à jour. Les actions prioritaires définies tout au long de ce plan vont être réalisées ou pour certaines sont même déjà en cours de réalisation. De plus, les indicateurs se doivent d'être renforcés afin d'appréhender aux mieux les évolutions dans l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Ecole Centrale de Nantes.

Subséquent, celle-ci compte se baser sur l'élaboration d'un Rapport Social Unique (RSU) et / ou d'une Base de Données Sociales (BDS) qui comporteraient beaucoup plus d'indicateurs genrés afin d'étoffer les différentes données composant le plan et d'établir un état des lieux plus complet de la situation de l'égalité au sein de Centrale Nantes.

Ce plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes sera aussi étayé au fur et à mesure en fonction du travail effectué par la Commission égalité / diversité qui se confronte au quotidien aux défis essentiels à surmonter pour favoriser et promouvoir l'égalité au sein de l'Ecole Centrale de Nantes. Ce document sera revu tous les ans et activement communiqué au sein de l'Ecole Centrale de Nantes aux étudiant.e.s et personnels de l'établissement.

Pour l'École Centrale de Nantes :

Pour le Directeur, et par délégation
Emilie POIRSON, Directrice-Adjointe :

DocuSigned by:
Emilie POIRSON
8F7549677A6F4F1...