

Plan d'action pour l'égalité professionnelle et la non-discrimination

Plan pluriannuel
2025-2027

Sommaire

Avant-propos	4
Présentation du plan d'action pour l'égalité professionnelle et la non-discrimination.....	5
Cadre stratégique	5
Gouvernance et mise en œuvre	6
Suivi	6
Axe 1 – Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération.....	8
Périmètre 1.1 : Mesurer et corriger	8
Périmètre 1.2 : Personnels BIATSS	8
Périmètre 1.3 : Personnels d'enseignement et de recherche	9
Périmètre 1.4 : Statuts spécifiques	9
Périmètre 1.5 : Évaluation des politiques d'établissement.....	9
Axe 2 : Garanties pour l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois.....	10
Périmètre 2.1 : Recrutements et mixité	10
Périmètre 2.2 : Promotions, grades et corps	11
Périmètre 2.3 : Intégration des personnes en situation de handicap	11
Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.....	12
Périmètre 3.1 : Parentalité.....	12
Périmètre 3.2 : Droits & soutien social	13
Périmètre 3.3 : Numérique et télétravail.....	13
Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles	14
Périmètre 4.1 : Dispositif de signalement.....	14
Périmètre 4.2 : Formation.....	15
Périmètre 4.3 : Informations & sensibilisations.....	15
Axe 5 : Lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations	16
Périmètre 5.1 : Dispositifs de signalements.....	16
Périmètre 5.2 : Formation.....	17
Périmètre 5.3 : Informations & sensibilisations.....	17

Axe 6 : Actions pour la santé des personnels	18
Périmètre 6.1 : Santé de toutes et tous.....	18
Périmètre 6.2 : Menstruation	19
Périmètre 6.3 : Santé sexuelle et relationnelle.....	19
Périmètre 6.4 : Santé et accompagnement des personnels trans.....	19
Axe 7 : Développement de la culture de l'égalité	20
Périmètre 7.1 : Communication égalitaire et inclusive	21
Périmètre 7.2 : Accueil et respect des personnes LGBTQIA +	21
Périmètre 7.3 : Inclusion des personnes en situation de handicap	22
Périmètre 7.4 : Lutte contre le racisme, l'antisémitisme, et les haines religieuses et raciales	22
Périmètre 7.5 : Inclusion et respect de toutes et tous	22

Avant-propos

L'Université Paris Nanterre est engagée depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les discriminations.

Dans le prolongement de son premier Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2024, l'Université publie un nouveau plan d'action afin de poursuivre et renforcer cet engagement qui traduit, dans notre projet d'établissement, les valeurs clés d'égalité, de solidarité, et de lutte contre les discriminations.

Ce nouveau plan consolide d'abord nos actions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, avec l'ambition d'aller au-delà du cadre réglementaire. Les mesures qu'il porte visent à dépasser les volontés incantatoires pour construire une université où la promesse d'égalité se réalise concrètement. Ainsi, les actions d'identification et traitement des inégalités salariales seront poursuivies, en tenant compte des spécificités des statuts de nos agents. Nous renforçons également nos dispositifs pour garantir un égal accès aux opportunités professionnelles dans notre établissement. Nous œuvrons enfin pour favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle pour l'ensemble des collègues.

Ce nouveau plan se caractérise aussi par la consolidation des actions menées en matière de prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles d'une part, et contre les agissements à caractère discriminatoire, les discriminations et les discours de haine d'autre part. Cet engagement est la condition *sine qua non* d'un service public universitaire exemplaire et qui garantit, comme c'est son rôle, les conditions d'un espace professionnel serein et juste, en accord avec les principes fondamentaux de notre société.

L'égalité entre toutes et tous ne saurait être à géométrie variable. Nous avons donc intégré dans le plan 2025-2027 de nombreuses actions à destination des collègues en situation de handicap et LGBTQIA+. Notre volonté est de construire une université inclusive, qui accueille chacune et chacun dans le respect mutuel en construisant une culture de l'égalité commune et partagée.

Ce plan 2025-2027 se veut ambitieux dans sa prise en compte des enjeux d'égalité et dans sa volonté de répondre aux besoins de l'ensemble des collègues de l'Université Paris Nanterre. Il renforce aussi l'exigence d'exemplarité de notre service public en luttant contre toutes les formes de violences et discriminations. Ce plan exprime notre engagement collectif à construire une université solidaire, inclusive et accueillante, où chacune et chacun peut évoluer et s'épanouir dans le respect et l'égalité.



Caroline Rolland-Diamond
Présidente de l'Université



Nicolas Bourbon
Vice-président Égalité, Inclusion et Non-Discrimination

Présentation du plan d'action pour l'égalité professionnelle et la non-discrimination

Cadre stratégique

L'Université Paris Nanterre est une université pluridisciplinaire qui accueille chaque année plus de 34 000 étudiants et étudiantes, au sein de 8 unités de formation et de recherche (UFR) et de deux instituts. **Elle est forte de plus de 2 350 personnels, dont environ 1 400 personnels enseignants-chercheurs et enseignants, ainsi que de 950 personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé (BIATSS).**

Engagée pour l'égalité entre les femmes et les hommes, l'inclusion et la lutte contre l'ensemble des discriminations, l'Université Paris Nanterre a progressivement structuré sa politique d'égalité professionnelle. Dans la continuité de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (dite loi « Fioraso »), **l'Université Paris Nanterre a ainsi instauré dès 2017 une charge de mission pour l'égalité et la non-discrimination.** La loi de transformation de la fonction publique (LTFP) du 6 août 2019 et son décret d'application n° 2020-528 du 4 mai 2020 a imposé à l'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, et les collectivités locales de mettre en place un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le premier « Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la non-discrimination » de l'Université Paris Nanterre a ainsi vu le jour en 2021. Mis en œuvre jusqu'en 2024, il était structuré autour des quatre axes réglementaires :

- Axe 1 – Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
- Axe 2 – Garanties pour l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Axe 3 – Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Axe 4 – Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Fort des avancées permises par la mise en application de ce premier plan, **le deuxième « Plan d'action pour l'égalité professionnelle et la non-discrimination 2025-2027 » aspire à aller au-delà des obligations légales et réglementaires en promouvant, structurant et en menant des actions ambitieuses au bénéfice de l'ensemble des personnels de l'établissement.**

Ce nouveau plan d'action répond aux priorités stratégiques de l'Université Paris Nanterre en tant qu'établissement employeur : renforcer l'égalité d'accès à l'emploi, de rémunérations et de conditions de travail, garantir un lieu de travail dans lequel les violences ne sont et ne seront jamais tolérées et agir pour les prévenir, promouvoir la santé au travail et favoriser la diffusion d'une culture de l'égalité au sein de l'établissement.

Le plan a été construit sur la base des enseignements tirés du bilan du précédent plan, et de la démarche consultative organisée entre les services des ressources humaines, le Centre de Coordination pour l'Égalité et la Non-Discrimination et les représentants des organisations syndicales de l'établissement.

Le plan est articulé autour de sept axes :

- **Axe 1 – Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération**
- **Axe 2 – Garanties pour l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois**
- **Axe 3 – Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**
- **Axe 4 – Lutte contre les violences sexistes et sexuelles**

- **Axe 5 – Lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations**
- **Axe 6 – Actions pour la santé des personnels**
- **Axe 7 – Développement d'une culture de l'égalité**

Gouvernance et mise en œuvre

La vice-présidence Égalité Inclusion et Non-Discrimination, en collaboration avec la vice-présidence Relations Humaines et Sociales, est responsable de la mise en œuvre de ce plan. L'ensemble de la direction de l'établissement est également mobilisée, l'équipe présidentielle comme la Direction Générale des Services.

La coordination de la mise en œuvre du plan est assurée par la vice-présidence Égalité Inclusion et Non-Discrimination. Elle s'appuie sur un **comité de pilotage trimestriel** constitué de la vice-présidence Relations Humaines et Sociales, de la directrice des Ressources Humaines (DRH) et la responsable Administrative du Centre de Coordination pour l'Égalité et la Non-Discrimination (CCEND).

D'autres services sont particulièrement impliqués :

- Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles (DAJI)
- Service de l'Action Sociale (SAS)
- Médecine professionnelle et Service Universitaire de Médecine Préventive (SUMP)

Chacun des sept axes du plan est organisé en plusieurs **périmètres d'actions** aux objectifs spécifiques. Pour y répondre, le plan se traduit en **une centaine de mesures assorties d'indicateurs de réalisation** répondant à un calendrier précis. La mise en œuvre de ces actions est assurée par les services de l'établissement sur leurs champs d'action respectifs, conformément au tableau ci-dessous.

Axe	Périmètres	Objectifs	Actions	Service pilote	Services impliqués
Axe 1	5	13		DRH	CCEND
Axe 2	3	7		DRH	CCEND
Axe 3	3	7		DRH	SAS & CCEND
Axe 4	3	11		CCEND	DAJI & DRH
Axe 5	3	9		CCEND	DAJI & DRH
Axe 6	4	12		CCEND	SSE/SUMP & SAS/DRH
Axe 7	5	14		CCEND	DRH

Suivi

Un **comité de suivi** du plan d'action sera réuni au moins une fois par semestre. Il permettra d'évaluer la progression de la mise en œuvre du plan et des indicateurs associés aux mesures. Le comité de suivi réunira des représentants de l'ensemble des services impliqués ainsi que des représentants des organisations syndicales qu'elles auront désignées en leur sein.

La production et la communication de l'état d'avancement et les enseignements apportés par le plan sont un enjeu essentiel afin que l'égalité professionnelle puisse être prise en compte par toutes et tous.

Le plan d'action fera ainsi annuellement l'objet d'un bilan d'étape :

- Auprès du Comité Social d'Administration – par un rapport et une présentation de l'avancement

- du plan d'action pour l'égalité professionnelle et la non-discrimination ;
- Au sein du Rapport Social Unique (RSU) – par une contribution analysant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et son évolution ;
- Auprès de la Formation Spécialisée (FS), sur la question des dispositifs de signalements et de la politique de prévention.

Par ailleurs, afin de pouvoir informer au mieux l'ensemble des services et des composantes, un bilan spécifique sera produit à destination des directions des composantes ainsi qu'auprès des responsables administratifs de l'établissement, en lien avec la Direction Générale des Services.

À terme, la politique de l'établissement en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination pourra être évaluée au regard de sa conformité avec les cahiers des charges de démarches de labellisations structurantes et ambitieuses, notamment :

- Label Égalité Professionnelle
- Label Diversité dans la fonction publique
- La Charte de l'Engagement LGBT+

Axe 1 – Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

Bien que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental à l'échelle européenne et française, les inégalités persistent, y compris dans la fonction publique.

À l'Université Paris Nanterre, les premiers résultats à l'Index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, mis en œuvre en 2024, sont très encourageants (94/100 en 2024), mais demeurent insuffisants. Le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la non-discrimination 2021-2024 a permis de relever plusieurs situations d'écarts de salaire, notamment pour certains corps des personnels BIATSS. Par ailleurs, pour les personnels enseignants-chercheurs, les heures supplémentaires, les charges pour fonctions mais aussi l'accès à certains dispositifs ou avantages sources d'écarts de rémunérations, sont inégalement répartis entre les femmes et les hommes. La question de la situation contractuelle ou non contractuelle est également prise en compte pour les personnels BIATSS ainsi que les situations d'emplois spécifiques en matière d'enseignement et de recherche (ATER, doctorantes et doctorants contractuels et vacataires). Enfin, l'établissement met en œuvre des politiques nationales avec le RIPEC et le RIFSEEP ainsi que des dispositifs spécifiques (CRCT, etc.). Il est donc nécessaire d'évaluer également ces politiques afin de s'assurer qu'elles ne sont pas sources d'inégalités.

L'axe 1 du plan d'action a ainsi pour objectif de mesurer, quantifier et traiter les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes tout en prenant en compte la diversité des postes et des contrats de travail au sein de l'Université Paris Nanterre. Les services de la DRH, en collaboration avec le CCEND, sont responsables à titre principal de sa mise en œuvre.

Périmètre 1.1 : Mesurer et corriger

Ce périmètre regroupe les mesures visant l'évaluation quantitative des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, l'analyse de leurs origines ainsi que le pilotage des mesures correctives.

Les actions mises en œuvre auront pour objectif de :

- Informer la direction de l'établissement et l'ensemble des responsables de services et de composantes sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes afin d'inciter à la prise en compte de ces enjeux à tous les niveaux de responsabilités ;
- Alimenter les recommandations de mesures correctives.

Périmètre 1.2 : Personnels BIATSS

Ce périmètre rassemble les actions en faveur de l'évolution de carrière et de la correction des écarts de rémunérations des personnels BIATSS. Le statut de contractuel ou de titulaire est également pris en compte.

Les actions mises en œuvre auront pour objectif de :

- Corriger les écarts de rémunérations là où ils sont identifiés et lorsque des leviers existent ;
- Poursuivre la formation professionnelle et la valorisation des carrières ;
- Poursuivre l'incitation au passage des concours de la fonction publique.

Périmètre 1.3 : Personnels d'enseignement et de recherche

La rémunération des personnels enseignants et enseignants-chercheurs est composée d'une rémunération de base qui dépend de son échelon et de sa classe, complétée par la réalisation d'heures complémentaires mais aussi de primes et indemnités complémentaires ainsi que de charges pour fonction ou de responsabilités. Ces éléments peuvent être sources d'inégalités entre les femmes et les hommes – par leur accessibilité ou leur reconnaissance ou encore par leur rémunération.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Identifier les écarts de rémunération aux différentes échelles : globale, corps, classe et échelon entre les femmes et les hommes ;
- Identifier et quantifier les écarts de rémunération du fait des fonctions, des primes et des heures supplémentaires au prisme du genre.

Périmètre 1.4 : Statuts spécifiques

Dans un établissement universitaire, certaines missions d'enseignement et de recherche sont confiées à des personnels dont le statut est spécifique : doctorantes et doctorants contractuels, ATER et vacataires.

Par ailleurs, au sein de l'établissement comme dans le reste de la fonction publique, les femmes sont plus susceptibles d'être employées à temps partiel. Il est donc nécessaire d'identifier ces situations et de prendre des mesures correctives si nécessaire.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Quantifier et suivre la situation de la quotité de travail en fonction du genre ;
- Évaluer la situation des ATER et doctorantes et doctorants contractuels ;
- Évaluer la situation des vacataires.

Périmètre 1.5 : Évaluation des politiques d'établissement

L'Université Paris Nanterre adapte à l'échelle de l'établissement les dispositions nationales : les enjeux de revalorisation de l'emploi public (RIPEC, RIFSEEP) mais aussi dispositifs spécifiques en faveur des personnels des universités (CRCT, etc.). Il convient d'évaluer l'impact genré de la transposition de ces dispositions, pour mieux en prévenir les biais et au besoin les corriger.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- S'assurer que les politiques et dispositifs spécifiques n'ont pas ou ont un impact négligeable sur l'égalité professionnelle ;
- Identifier et quantifier l'accès aux différents dispositifs et fonctions entre les femmes et les hommes ;
- Garantir que les opportunités sont accessibles à toutes et à tous.

Axe 2 : Garanties pour l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois

L'Université Paris Nanterre est une université où les femmes sont présentes, y compris dans les postes en responsabilité. Cependant cela ne signifie pas que des difficultés d'accès à des grades, des corps ou des emplois n'existent pas.

À partir des données du premier plan égalité professionnelle, une certaine disparité d'accès persiste selon les corps et les grades. De plus, certains emplois, notamment techniques, sont encore quasi-exclusivement ou très majoritairement occupés par des hommes. D'autres emplois sont quant à eux, quasi exclusivement occupés par des femmes.

Afin de prévenir toute discrimination à l'embauche, il est primordial de renforcer la formation aux biais de recrutement tout en fournissant des données objectives afin de développer la mixité des filières particulièrement associées à un genre.

L'avancement de carrière et l'accession à des grades ou des corps supérieurs dans la fonction publique sont déterminés par la perception que se font les membres de jurys et les agents publics qui pourraient candidater sur les compétences développées ou les accomplissements et réussites professionnelles. Un travail de valorisation des compétences, d'incitation à la candidature mais aussi de procédures et des formations pour limiter les biais dans les sélections et les jurys est nécessaire.

Enfin, l'Université Paris Nanterre accueille des personnels en situation de handicap. Pourtant, le nombre de personnels en situation de handicap – en particulier chez les personnels d'enseignement et de recherche demeure très faible. Il est donc nécessaire de construire des procédures pour reconnaître la situation de handicap des personnels mais aussi de déployer une politique de recrutement et d'intégration des personnels en situation de handicap.

L'axe 2 du plan d'action a ainsi pour objectif de permettre, soutenir et inciter à l'avancement de carrière et à l'accès à l'emploi par des mesures à destination des personnels mais aussi des personnels en responsabilité pour combattre les biais genrés. Un second objectif est une politique volontariste en faveur de l'emploi, l'intégration et la reconnaissance des personnes en situation de handicap. Les services de la DRH, en collaboration avec le CCEND, sont responsables à titre principal de sa mise en œuvre.

Périmètre 2.1 : Recrutements et mixité

Dans les procédures de recrutement de l'ensemble des personnels, qu'il s'agisse des postes BIATSS ou d'enseignants et d'enseignants-chercheurs, la lutte contre les biais de recrutements ou des représentations genrées des catégories d'emplois est primordiale. Une politique de sensibilisation et de formation à destination des personnels en responsabilité et jurys de recrutement est donc nécessaire. La production de notes à destination des services et des composantes en phase de recrutement est à renforcer.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Contribuer à la prise de décisions éclairée des jurys et des personnels en responsabilité dans les phases de recrutements ;
- Réduire l'absence de mixité de certaines filières spécifiques.

Périmètre 2.2 : Promotions, grades et corps

Afin de garantir l'égal accès aux grades, aux corps mais aussi afin d'obtenir une promotion, l'Université Paris Nanterre doit s'assurer de créer les conditions favorables à la fois pour les candidates et candidats mais aussi les personnels en responsabilité et jurys. Comme pour le périmètre 2.1, un travail sur les biais au moment de l'évaluation est nécessaire ainsi qu'un rappel sur le fait que l'ensemble des compétences et accomplissements professionnels doivent être considérés dans leur ensemble. Enfin, il est nécessaire que l'établissement assure la bonne information de toutes les personnes en mesure de candidater, et que la procédure soit explicite quant à la nature et le processus de candidature afin d'assurer sa qualité.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Contribuer à la prise de décisions éclairée dans le cadre des avancements professionnels par les jurys et les personnels en responsabilité ;
- Renforcer les procédures internes pour s'assurer que les biais de genres ne freinent pas l'accès à des grades ou des corps ;
- Inciter les personnels à candidater pour des avancements ou des postes dans le cadre de procédures qui reconnaissent leur compétence professionnelle.

Périmètre 2.3 : Intégration des personnes en situation de handicap

L'Université Paris Nanterre souhaite contribuer, dans sa mission de service public, à ce que les personnes en situation de handicap aient accès à un emploi qui intègre correctement leur situation spécifique dans l'établissement. De plus, l'Université Paris Nanterre s'engage à la reconnaissance d'une situation de handicap qui surviendrait au cours de la vie des personnels, en mettant en œuvre des dispositifs adaptés pour réduire les souffrances au travail.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Recruter et favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap à l'Université Paris Nanterre ;
- Informer sur les situations de handicap, promouvoir leur reconnaissance, et adapter les postes et emplois pour les personnels en situation de handicap.

Axe 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

L'implication des personnels de l'Université Paris Nanterre dans leurs fonctions ne saurait se faire au détriment de leur vie personnelle. Afin de permettre une meilleure qualité de vie et contribuer au bien-être de ses agents, l'Université Paris Nanterre se doit de contribuer à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Un premier champ d'action concerne la parentalité. La parentalité a un impact sur l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle ; ses conséquences sur la carrière et la vie professionnelle sont plus importantes pour les femmes que pour les hommes. Les enjeux autour de la parentalité – et en particulier la maternité – nécessitent des actions fortes de la part de l'établissement. Les personnels doivent être accompagnés tout au long de cette expérience personnelle et professionnelle. L'accompagnement à la parentalité portera sur l'accès aux congés maternité et parentaux, mais aussi sur une évaluation des possibilités comme l'allaitement, l'accès à l'obtention de berceaux ou encore à des garderies.

Un second champ concerne l'information sur les dispositifs d'information pour l'accompagnement aux difficultés rencontrées dans la vie personnelle. De nombreuses difficultés, de nature diverse, peuvent survenir dans la vie personnelle, qui ont un effet dans la vie professionnelle. Pourtant des droits et dispositifs existent. Afin de favoriser le recours à ces dispositifs, réglementaires mais aussi internes à l'établissement, le renforcement de leur connaissance et l'accompagnement des personnels dans l'accès à ces dispositifs sont essentiels.

Un troisième champ concerne l'usage du numérique. Les échanges et espaces numériques prennent une place de plus en plus importante dans le travail à l'Université. L'information et la mise en œuvre de bonnes pratiques, ainsi que l'adaptation des outils numériques aux besoins des personnels seront une priorité. Dans le cadre du plan égalité professionnelle 2021-2024, des recommandations sur la mise en œuvre du télétravail ont été réalisées. Une évaluation de l'usage du télétravail au prisme du genre reste encore à mener afin d'identifier l'éventualité d'adaptations à des situations spécifiques.

L'axe 3 du plan d'action a ainsi pour objectif de contribuer à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, en menant à la fois des actions sur la parentalité – et la maternité en particulier – et sur les autres aspects de cet équilibre – en particulier dans le champ numérique. Les services de la DRH, en collaboration avec le CCEND et le Service d'Action Sociale, sont responsables à titre principal de sa mise en œuvre.

Périmètre 3.1 : Parentalité

L'Université Paris Nanterre souhaite améliorer et renforcer sa politique à destination des personnels qui deviennent parents. L'accompagnement à la parentalité allant de la période qui précède l'arrivée de l'enfant jusqu'au début de sa scolarisation constitue une priorité. Les différentes formes de parentalités doivent également être prises en considération. Enfin, l'établissement veillera à ce que la parentalité ne constitue pas un obstacle à la carrière des personnels.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Adapter au mieux les règles d'établissement concernant les congés maternité et parentalité ;
- Évaluer les opportunités et dispositifs réglementaires et internes et, lorsque cela est possible, mettre en œuvre des solutions en matière d'allaitement, d'accès à des berceaux ou encore à des crèches ;

- Informer des droits et dispositifs à destination des futurs parents.

Périmètre 3.2 : Droits & soutien social

Les difficultés de vie des personnels peuvent constituer un obstacle à leur activité professionnelle. En cas de difficulté financière, d'accès au logement ou encore des problèmes de santé physique ou psychologique, la connaissance des droits des personnels, ainsi que des dispositifs nationaux ou locaux, sont essentiels.

L'Université Paris Nanterre, avec la mobilisation du Service d'Action Sociale et de la Médecine Préventive, en collaboration avec les services RH dédiés à l'accompagnement des parcours et le CCEND, travailleront à une consolidation de l'information des droits et dispositifs, à son accessibilité, mais aussi à une meilleure évaluation des besoins pour soutenir et accompagner les personnels.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Produire des guides d'information sur les dispositifs internes et externes en cas de difficultés personnelles ;
- Rendre plus accessibles et visibles les services et agents mobilisables en interne en cas de difficultés au travail ou dans la vie personnelle.

Périmètre 3.3 : Numérique et télétravail

Les espaces et outils numériques prennent une place de plus en plus importante dans le temps de travail à l'Université Paris Nanterre, qui touche aussi bien à la temporalité du travail qu'à son organisation en termes d'outils et d'usage. Ils peuvent être source de difficultés et de mal-être au travail ; aussi, l'établissement veillera à promouvoir un ensemble de bonnes pratiques.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Construire une charte des bonnes pratiques numériques – en particulier en ce qui concerne la déconnexion ;
- Évaluer la politique de télétravail mise en place, et analyser le recours au dispositif en termes de différence genrée.

Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Depuis 2018, l'Université Paris Nanterre a mis sur pied une cellule de signalement pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) afin d'accueillir et d'accompagner les victimes mais aussi permettre une réponse d'établissement. Dans une volonté d'accompagner correctement les personnes signalantes tout en donnant les moyens à l'établissement d'agir, et du fait d'une augmentation permanente du nombre de signalements chaque année, la Mission Égalité et Non-Discrimination a été transformée en un service dédié : le Centre de Coordination pour l'Égalité et la Non-Discrimination (CCEND). Le service a bénéficié d'une campagne d'emplois ambitieuse en 2024 et est désormais rattaché à la Direction Générale des Services. Dans le cadre du plan égalité professionnelle 2025-2027, cette politique volontariste et ambitieuse doit être maintenue.

Dans le cadre du dispositif de signalement, l'enjeu est d'améliorer les procédures et les protocoles. Il est aussi nécessaire de renforcer l'accompagnement et les relations avec des partenaires institutionnels et associatifs du territoire.

Lutter contre les violences sexistes et sexuelles passe également par une politique de formation de toutes et tous à la fois pour prévenir ces violences entre collègues mais aussi pour que chacune et chacun ait les bons réflexes lorsque des étudiantes, des étudiants ou des collègues sont victimes.

Enfin, il s'agit d'assurer une meilleure connaissance et visibilité du dispositif. Les personnels doivent pouvoir accéder à des informations précises sur ce dispositif, mais aussi à des outils leur permettant de réagir par elles-mêmes et eux-mêmes face à des cas de VSS, y compris en sollicitant d'autres entités que l'établissement si nécessaire.

L'axe 4 du plan d'action a ainsi pour objectif de renforcer la politique ambitieuse de l'Université Paris Nanterre dans sa lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) par le déploiement d'une stratégie de formation, par un renforcement de la sensibilisation à ces situations à destination de l'ensemble des membres de la communauté universitaire, ainsi que par une amélioration du dispositif de signalement. Le Centre de Coordination pour l'Égalité et la Non-Discrimination (CCEND), en collaboration avec les services de la DRH et de la Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles, sont responsables à titre principal de sa mise en œuvre.

Périmètre 4.1 : Dispositif de signalement

À la suite de l'évolution de la structuration interne du CCEND, et tenant compte des retours d'expérience sur le dispositif et le protocole actuel, il s'agit désormais d'améliorer les procédures existantes. La mise en place d'une procédure d'urgence est ainsi envisagée à court terme. Par ailleurs, la cellule de signalement souffre encore d'un défaut de visibilité auprès des personnels de l'établissement, ce qu'il s'agit de corriger. Enfin, un défaut de connaissance par les personnels persiste quant aux bons réflexes à avoir pour écouter puis rediriger des collègues ou des étudiantes et étudiants victimes de VSS vers les dispositifs en place – qu'il faut désormais résorber.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Améliorer l'ensemble de la procédure à la suite d'un signalement pour des faits de VSS ;
- Créer une procédure d'urgence ;
- Renforcer la visibilité de la cellule de lutte contre les VSS ;
- Construire une culture des « bons réflexes » pour les personnels afin de rediriger vers les

- dispositifs existants, dont la cellule ;
- Structurer l'accompagnement de l'établissement des personnels, des étudiants et étudiantes, à la suite de faits de VSS.

Périmètre 4.2 : Formation

Il est nécessaire de comprendre la réalité et les spécificités des VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche pour en saisir les enjeux dans le cadre professionnel. Afin de combattre la minimisation des faits, il est également nécessaire de faire connaître les définitions juridiques concernant les violences sexistes et sexuelles. La formation des personnels à ces questions restera majoritairement sur la base du volontariat, mais les nouveaux personnels et les personnels encadrants suivront une formation obligatoire intégrée aux parcours de formation existants.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Proposer une formation accessible et concrète à l'ensemble des personnels de l'établissement ;
- Construire et déployer une stratégie de formation respectueuse du rythme et de l'activité des services et composantes ;
- Déployer une formation obligatoire pour les nouveaux personnels et les nouveaux personnels encadrants.

Périmètre 4.3 : Informations & sensibilisations

Le sexisme dans l'espace de travail est souvent source de mal-être voire de souffrance au travail. Il est donc nécessaire de sensibiliser les collègues à cette réalité mais aussi de donner des outils pour réagir. Mais le sexisme et les VSS ont aussi lieu dans la vie personnelle voire intime ; la sensibilisation doit également porter sur ces sphères afin d'adopter une réponse globale face aux VSS.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Poursuivre la réalisation d'ateliers et d'événements de sensibilisation à destination des personnels ;
- Participer à la politique nationale en matière de lutte contre les violences conjugales ;
- Mieux faire connaître le Centre de Coordination pour l'Égalité et la Non-Discrimination (CCEND).

Axe 5 : Lutte contre les stéréotypes, les préjugés et les discriminations

L'enseignement supérieur et la recherche n'échappent pas aux phénomènes discriminatoires qui traversent la société de façon générale. Dans le cadre du plan d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2024, l'Université Paris Nanterre a participé à l'enquête ACADISCRI confirmant ainsi l'existence d'agissements et de situations discriminatoires au sein de l'Université.

Afin de promouvoir l'égalité et lutter contre les discriminations, le CCEND a renforcé les actions en faveur de l'inclusion de toutes et tous. Les sensibilisations et formations à destination des personnels ont été développées. Enfin, le Mois de l'Égalité, qui a eu lieu en mars 2024, a permis de visibiliser l'importance de ces enjeux.

Par ailleurs, depuis le début de l'année civile 2023, un dispositif de signalement contre les agissements à caractère discriminatoire, les discriminations et les discours de haine a été mis en place. Son fonctionnement actuel est adossé au fonctionnement du dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

L'enjeu est de continuer à formaliser les procédures et les protocoles du dispositif de signalement, mais aussi de pouvoir renforcer l'accompagnement et les relations avec des partenaires institutionnels et associatifs du territoire.

Afin de prévenir des agissements discriminatoires, de discriminations ou des biais discriminatoires, il est nécessaire de déployer une politique de formation de toutes et tous sur les discriminations et les mécanismes de construction des stéréotypes et des préjugés menant à des agissements discriminatoires.

Enfin, il s'agit également de renforcer la visibilité de la cellule de signalement, et de mieux faire connaître le fonctionnement du dispositif. Les personnels doivent également avoir accès à des outils leur permettant de réagir par elles-mêmes et par eux-mêmes face à ces situations, et pouvoir solliciter d'autres entités que l'établissement en cas de discriminations.

L'axe 5 du plan d'action a ainsi pour objectif d'accentuer et structurer la politique ambitieuse de l'Université Paris Nanterre dans sa lutte contre les agissements à caractère discriminatoire et haineux par le déploiement d'une stratégie de formation, un renforcement de la sensibilisation (en lien avec l'axe 7) mais aussi une amélioration du dispositif de signalement. Le Centre de Coordination pour l'Égalité et la Non-Discrimination (CCEND), en collaboration avec les services de la DRH et de la Direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles, sont responsables à titre principal de sa mise en œuvre.

Périmètre 5.1 : Dispositifs de signalements

Tout comme pour le périmètre 4.1, les évolutions internes du CCEND ainsi qu'un retour d'expérience sur le dispositif et le protocole actuel rendent nécessaires une formalisation et une amélioration des procédures. La cellule de signalement souffre encore d'un défaut de visibilité auprès des personnels de l'établissement. Enfin un défaut de connaissance persiste quant aux bons réflexes à avoir pour écouter puis rediriger des collègues ou des étudiantes et étudiants victimes de discriminations.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Formaliser et améliorer l'ensemble de la procédure à la suite d'un signalement ;
- Accentuer la visibilité de la cellule de signalement ;

- Structurer l'accompagnement de l'établissement des personnels, des étudiants et étudiantes, à la suite de faits discriminatoires et/ou haineux.

Périmètre 5.2 : Formation

Pour comprendre les enjeux dans l'espace de travail et dans les pratiques professionnelles, et vis-à-vis des étudiantes et étudiants, il est nécessaire de comprendre la réalité et les spécificités des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche. La formation des personnels restera majoritairement sur la base du volontariat mais les nouveaux personnels et les nouveaux personnels encadrants suivront une formation obligatoire intégrée aux parcours existants.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Proposer une formation accessible et concrète à l'ensemble des personnels de l'établissement ;
- Construire et déployer une stratégie de formation respectueuse du rythme et de l'activité des services et composantes ;
- Déployer une formation obligatoire pour les nouveaux personnels et les nouveaux personnels encadrants.

Périmètre 5.3 : Informations & sensibilisations

Afin de lutter contre les biais discriminatoires, mais aussi de comprendre les conséquences de ces biais, la politique de sensibilisation doit être renforcée. Les discriminations et les biais discriminatoires impactent le quotidien et des moments clés de la vie des personnels mais aussi de celle des étudiantes et étudiants. Un travail d'information sur les biais discriminatoires dans les pratiques professionnelles de l'ESR est à mettre en œuvre.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Poursuivre la réalisation d'ateliers et d'événements de sensibilisation à destination des personnels ;
- Informer les personnels des biais discriminatoires dans les pratiques professionnelles ;
- Mieux faire connaître le Centre de Coordination pour l'Égalité et la Non-Discrimination (CCEND).

Axe 6 : Actions pour la santé des personnels

Les services publics et en particulier les employeurs publics sont incités à contribuer à la prévention des problèmes de santé de leurs agentes et agents. L'Université Paris Nanterre est particulièrement attachée à la santé de ses personnels et souhaite s'engager dans une politique volontariste en matière de santé, de prévention et d'accompagnement de l'ensemble de ses personnels.

1) Certains problèmes de santé voire certaines maladies sont spécifiques aux femmes, d'autres spécifiques aux hommes, enfin certaines maladies graves se traduisent par des symptômes différenciés. Par ailleurs, certains troubles de santé, notamment liés à l'activité professionnelle, impactent dans des proportions différenciées les hommes et les femmes. L'information et la sensibilisation des personnels se feront sur la base des campagnes d'information et de prévention nationales.

2) Les menstruations sont sources a minima d'inégalité matérielle mais peuvent aussi être à l'origine de douleurs ou de troubles qui peuvent être incapacitants. La politique de lutte contre la précarité menstruelle actuellement à destination des étudiantes et étudiants menstrués sera ainsi étendue aux personnels de l'établissement. L'information et la sensibilisation sur les troubles de santé et les maladies, telle que l'endométriose, sont nécessaires pour réduire l'errance médicale qui impacte la vie personnelle et professionnelle des agents. Par ailleurs, l'opportunité de la mise en œuvre d'un congé ou arrêt menstruel est à évaluer. Enfin, la ménopause est une période qui reste encore taboue et pouvant provoquer des problèmes de santé, sans nécessairement impacter le travail ; une politique d'information à ce sujet est donc nécessaire.

3) Enfin, l'Université Paris Nanterre souhaite accueillir et accompagner ses personnels trans de la façon la plus adaptée à leurs besoins spécifiques. Il s'agit d'évaluer les dispositifs les plus opportuns pour les accompagner au mieux dans leur choix de s'engager dans un parcours de transition.

L'axe 6 du plan d'action a ainsi pour objectif de construire une politique résolument engagée pour la santé des personnels de l'Université Paris Nanterre que ce soit par la prévention, l'information mais aussi l'accompagnement des personnels quelle que soit leur identité de genre. Le Centre de Coordination pour l'Égalité et la Non-Discrimination (CCEND), en collaboration avec le Service de l'Action Sociale, la Médecine Professionnelle et le Service Universitaire de Médecine Préventive mais aussi les services de la DRH sont responsables à titre principal de sa mise en œuvre.

Périmètre 6.1 : Santé de toutes et tous

L'Université Paris Nanterre souhaite contribuer à la prévention des risques de santé professionnelle au prisme du genre. Par ailleurs certaines maladies touchent spécifiquement les femmes, d'autres spécifiquement les hommes, enfin les symptômes spécifiques à certaines maladies (arrêt cardiaque notamment) sont différenciés chez les hommes et les femmes.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Relayer les campagnes nationales de prévention autour des cancers touchant plus spécifiquement les hommes et les femmes ;
- Travailler à une analyse des Risques Psycho-Sociaux et des aménagements possibles en veillant à ce que la santé des femmes soit bien prise en compte ;
- Contribuer à une meilleure prévention et information des personnels en matière de risque de santé au prisme du genre – notamment avec le réseau des relais prévention.

Périmètre 6.2 : Menstruation

Les menstruations – en particulier douloureuses –, l'endométriose et d'autres maladies spécifiques (Syndrome des Ovaires Polykystiques, etc.) peuvent être des sources de mal-être au travail. Par ailleurs, le coût des protections menstruelles est très important et peut être aussi source de précarité menstruelle impactant les personnels de l'Université Paris Nanterre. Enfin, la ménopause peut aussi entraîner des conséquences sur la qualité de vie au travail.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Informer et sensibiliser sur les maladies et troubles menstruels des personnels ;
- Évaluer la possibilité de mettre en place un arrêt/congé menstruel ou d'adaptation spécifique ;
- Lutter contre la précarité menstruelle ;
- Informer sur les effets et conséquences de la ménopause.

Périmètre 6.3 : Santé sexuelle et relationnelle

Dans l'ensemble des enquêtes sur la santé sexuelle et relationnelle, le défaut d'information quant aux infections sexuelles transmissibles (IST), aux méthodes de contraception et aux droits à l'avortement est avéré. Concernant les violences conjugales et les comportements coercitifs dans les relations, les politiques publiques recommandent un engagement des employeurs publics.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Développer les actions de prévention (information, sensibilisation) concernant les IST ;
- Développer l'accès à l'information en matière de contraception et d'avortement ;
- En lien avec le périmètre 4.3 : informer et prévenir les violences conjugales.

Périmètre 6.4 : Santé et accompagnement des personnels trans

L'Université Paris Nanterre a la chance d'accueillir parmi la communauté étudiante mais aussi parmi les personnels des personnes trans. Cependant leur accueil et leur intégration, ainsi que la prise en compte de leur possible parcours de transition, sont encore peu pris en compte en termes d'accompagnement et d'aménagement de leur activité professionnelle si cela est souhaité.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Construire une politique d'accueil des personnels trans adaptée à leurs besoins ;
- Évaluer et constituer un cadre dans l'accompagnement des personnels trans qui s'engagent dans un parcours de transition.

Axe 7 : Développement de la culture de l'égalité

L'égalité est une des grandes valeurs de la République française et les discriminations sous toutes leurs formes en sont la négation. L'Université Paris Nanterre se veut être ambitieuse dans son engagement en faveur de l'égalité, dans une démarche d'inclusion de toutes et tous et dans le respect de la diversité, à l'égard des personnels de l'établissement comme des étudiantes et étudiants. L'article L111-1 du Code de l'éducation mentionne que « *Le service public de l'éducation fait acquérir à tous les élèves le respect de l'égalité des êtres humains, de la liberté de conscience et de la laïcité* ». L'Université Paris Nanterre, afin d'assurer ses missions de service public, souhaite donc renforcer la culture de l'égalité auprès de ses agents. L'établissement par sa structuration, son organisation mais aussi son fonctionnement doit s'assurer de contribuer à une culture de l'égalité.

1) La culture de l'égalité est étroitement liée au langage. En tant qu'institution publique, l'Université Paris Nanterre s'est engagée par la signature de la charte du Haut Conseil pour l'Égalité « Pour une communication publique sans stéréotypes de sexe » en 2019. Afin de promouvoir une communication égalitaire et inclusive, il est nécessaire de poursuivre la réflexion stratégique tout en s'assurant de sa mise en œuvre concrète, à commencer par les textes fondamentaux de l'Université. La communication n'est pas seulement égalitaire et inclusive par le langage écrit ou oral mais aussi à travers l'iconographie et les représentations.

2) Les premiers résultats de l'enquête Contexte des Sexualités en France (CSF-2023) précisent que chez les 18-29 ans, 22,6 % des femmes et 14,5 % des hommes ne sont pas strictement hétérosexuels. Dans la population générale, ce sont en moyenne 8 à 10 % des personnes qui ne sont pas strictement hétérosexuelles. Concernant l'identité de genre, cette étude estime à 6 % des personnes de cette même tranche d'âge qui se sont interrogées sur leur genre. Dans la population générale, ce sont en moyenne 8 à 10 % des personnes qui ne sont pas strictement hétérosexuelles et 0,1 % de la population qui déclare avoir entrepris de changer de genre. Cependant les stéréotypes, les préjugés voire les haines et discriminations persistent. Leur accueil et intégration sont encore peu pris en compte, en particulier pour les personnels trans, intersexe et non-binaires. Certains personnels LGBTQIA+ peuvent aussi se trouver en difficulté face à des procédures ou encore des outils d'établissement – notamment numériques. La formation et la sensibilisation de l'ensemble de la communauté universitaire et notamment des personnels sont nécessaires. Une évaluation des besoins et la mise en œuvre d'adaptations et actions sont également à réaliser.

3) L'Université Paris Nanterre compte des personnels en situation de handicap. Par ailleurs, au cours de l'année universitaire 2023/2024, ce sont 1 056 étudiantes et étudiants tous handicaps confondus qui ont suivi une scolarité à l'Université. Il s'agit d'améliorer l'accueil de nos étudiantes et étudiants, et de nos personnels, en situation de handicap afin de les intégrer pleinement à la communauté universitaire. Cependant, de nombreux handicaps – notamment ceux dits « invisibles » et les troubles et maladies chroniques – sont souvent peu connus et compris. Les adaptations requises autant pour les étudiantes et étudiants concernés que pour les personnels ne sont parfois pas mises en œuvre. Pourtant la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances instaure l'école pour tous et l'insertion professionnelle.

4) L'Université Paris Nanterre, comme la société, n'est pas exempte ni de racisme, ni de xénophobie, ni d'antisémitisme, d'islamophobie ou de formes de haine du fait de la confession ou de la race/ethnie/origine réelle ou supposée. Comme le montrent les enquêtes ACADISCR1 et les travaux de l'ONDES, des biais discriminatoires, ethnoraciaux comme les haines en raison de la confession, persistent dans les pratiques professionnelles ainsi qu'une acceptation de préjugés discriminatoires dans les habitudes de travail. Les stéréotypes, les préjugés mais aussi les agissements discriminatoires ou haineux, en plus d'être inacceptables sont source d'ambiance de travail dégradée. Il est donc nécessaire de déployer une politique ambitieuse d'information, de sensibilisation et de lutte contre

les discriminations, les haines ethnoraciales et en raison de la confession réelle ou supposée, en promouvant le respect et la reconnaissance de l'altérité, le respect et la reconnaissance mutuels. En tant qu'agent public, tout personnel se doit de respecter les usagers du service public qui sont soumis à des règles différenciées notamment en matière religieuse. La laïcité telle que le dispose la loi de 1905 dans son article 1er « La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public. » Par ailleurs, depuis la loi du 24 août 2021, la formation de l'ensemble des fonctionnaires au principe de laïcité doit être assurée dans l'établissement.

5) La diversité des personnes constituant la communauté universitaire de l'Université Paris Nanterre ne doit pas s'apprécier uniquement au prisme des caractéristiques précédemment citées. La promotion du respect de l'altérité d'autrui et de communautés constitue un enjeu important en faveur de l'inclusion de tous et toutes.

L'axe 7 du plan d'action vise ainsi à promouvoir une culture de l'égalité, en s'appuyant sur des dispositifs d'incitation, de sensibilisation et de formation aux spécificités des personnes de notre communauté universitaire, ceci afin d'assurer les conditions d'une Université inclusive. Le Centre de Coordination pour l'Égalité et la Non-Discrimination (CCEND), en collaboration avec les services de la DRH mais aussi les personnes référentes et chargées de mission sur ces thématiques, sont responsables à titre principal de sa mise en œuvre.

Périmètre 7.1 : Communication égalitaire et inclusive

L'Université Paris Nanterre souhaite promouvoir une communication égalitaire et inclusive, permettant à toutes et tous de se sentir inclus, représentés, et reconnus. La poursuite du travail permettra ainsi à la fois de structurer et renforcer les réflexions mais aussi de recommander et améliorer les pratiques de communication, quels que soient les médias utilisés.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Construire une charte de la communication égalitaire et inclusive ;
- Informer et recommander aux personnels des pratiques de communication plus inclusive ;
- Adapter et améliorer les règlements et textes internes.

Périmètre 7.2 : Accueil et respect des personnes LGBTQIA +

Comme cela a été rappelé dans le périmètre 6.4, l'Université Paris Nanterre accueille parmi la communauté étudiante mais aussi parmi les personnels des personnes LGBTQIA+. Leur accueil et intégration sont encore peu pris en compte, en particulier pour les personnels trans. Une politique ambitieuse de sensibilisation des personnels mais aussi d'identification des besoins et d'adaptation des outils – notamment numériques – contribuera à mieux accueillir les personnes LGBTQIA+ dans l'établissement.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Sensibiliser et informer les personnels pour lutter contre les LGBTQIAphobies ;
- Accompagner et former les personnels pour accueillir les personnes trans et non-binaires ;
- Évaluer et adapter les procédures et les outils en particulier numériques aux besoins des personnels.

Périmètre 7.3 : Inclusion des personnes en situation de handicap

Comme cela a été rappelé dans le périmètre 2.3, l'Université Paris Nanterre emploie des personnes en situation de handicap et souhaite renforcer sa politique d'embauche. Par ailleurs, le nombre d'étudiantes et étudiants en situation de handicap ne fait qu'augmenter et leur intégration nécessite d'être renforcée. Il est donc nécessaire de structurer la politique en faveur d'une meilleure inclusion des personnels mais aussi des étudiantes et étudiants en situation de handicap et de sensibiliser voire former les personnels en particulier enseignants pour un meilleur accueil.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Accompagner et former les personnels pour accueillir et intégrer les personnes en situation de handicap ;
- Sensibiliser les personnels en particulier en responsabilité, et enseignants, aux handicaps et en particulier les handicaps « invisibles » : notamment les troubles « dys » et les troubles et maladies chroniques ;
- Mieux informer les personnels sur les adaptations et aménagements requis et renforcer les dispositifs existants.

Périmètre 7.4 : Lutte contre le racisme, l'antisémitisme, et les haines religieuses et raciales

L'engagement de l'Université Paris Nanterre dans la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, l'islamophobie, les haines religieuses et ethnoraciales se doit d'être exemplaire. Ces discriminations, ces haines, ces préjugés bien que présentant des mécanismes similaires nécessitent des formations et sensibilisations afin de connaître et identifier leurs manifestations caractéristiques et leurs spécificités.

Les stéréotypes, les préjugés et les haines ethnoraciales et xénophobes nécessitent des sensibilisations et formations spécifiques en lien avec les remontées de la cellule de signalement concernée.

Le principe de laïcité se veut être un équilibre entre la garantie de la liberté individuelle de religion et l'obligation de neutralité de l'État et de ses agents. Les personnels de l'établissement seront formés afin de pouvoir connaître et comprendre les applications de ce principe afin de respecter les droits et libertés de toutes et tous.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Former et sensibiliser les collègues contre le racisme, l'antisémitisme, et les haines raciales et religieuses en prenant en compte les spécificités de ces haines et discriminations ;
- Informer et sensibiliser les collègues aux biais discriminatoires dans les pratiques professionnelles (sélection, recrutement, évaluation professionnelle, etc.) spécifiques à l'enseignement et la recherche ;
- Former au principe de laïcité.

Périmètre 7.5 : Inclusion et respect de toutes et tous

La diversité des personnels, mais aussi des étudiantes et étudiants, ne doit pas s'apprécier uniquement au prisme des caractéristiques précédemment citées. La lutte contre les stéréotypes et préjugés associés à d'autres critères discriminatoires devra être étendue en fonction des spécificités des personnels de la communauté universitaire. La diversification de la formation et la sensibilisation de l'ensemble des personnels à la grande diversité de l'altérité permettront de renforcer l'inclusion de toutes et tous.

Les mesures prises dans le cadre de ce périmètre ont pour objectif de :

- Étendre les formations et sensibilisations en faveur de l'inclusion de toutes et tous par les personnels de l'établissement
- Renforcer le respect d'autrui par des actions et événements culturels, sportifs et festifs promouvant l'altérité