

DÉLIBÉRATION PORTANT ADOPTION DU RAPPORT D'EXECUTION DU PLAN POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE DE L'UNIVERSITE DE BORDEAUX

Vu les dispositions du code de l'éducation et notamment les articles L. 712-1 et L. 712-3 ;

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L. 132-1 à L. 132-11 ;

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;

Vu les statuts de l'université de Bordeaux ;

Vu la délibération n°2021-04 du conseil d'administration de l'université de Bordeaux du 25 février 2021 portant adoption du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'université de Bordeaux ;

Vu la délibération n°2022-50 du conseil d'administration de l'université de Bordeaux du 21 juin 2022 portant adoption du plan pour l'égalité des genres de l'université de Bordeaux ;

Considérant que l'université de Bordeaux dispose d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Considérant que dans le cadre du projet européen RESET, une révision et un élargissement de ce plan ont été réalisés afin de répondre aux exigences de l'Union européenne et plus particulièrement du programme-cadre Horizon Europe en termes de prise en compte des dimensions de sexe et genre dans la recherche et les enseignements ;

Considérant que le nouveau plan pour l'égalité des genres ne peut remplacer l'ancien plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que si le conseil d'administration approuve le rapport d'exécution du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université de Bordeaux ;

Le conseil d'administration, après en avoir délibéré, décide :

Article 1.

Le rapport d'exécution du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'Université de Bordeaux est adopté.

Article 2.

Le plan pour l'égalité des genres de l'université de Bordeaux remplace le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'université de Bordeaux.

Article 3.

La présente délibération sera transmise au recteur de région académique Nouvelle-Aquitaine. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire de l'université de Bordeaux.

Le président du conseil d'administration,

Dean LEWIS

Président de l'université de Bordeaux

Adoptée à la majorité des
votes exprimés (31 votants)
Pour : 31
Contre : 0
Abstention : 0



Pôle AGRH, DASIS

**Objet : Rapport d'exécution du plan d'action
pour l'égalité professionnelle entre les
femmes et les hommes**

Date : 13/10/2022

Contexte

L'Université de Bordeaux dispose d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, voté en 2020. Ce dernier répond à l'obligation mentionnée dans l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 - renforcée le 6 août 2019 par la Loi de transformation de la fonction publique.

Dans le cadre du projet européen RESET¹, une révision et un élargissement de ce plan ont été réalisés afin de répondre aux exigences de l'Union Européenne, et plus particulièrement du programme-cadre Horizon Europe, en termes de prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans la recherche et les enseignements.

Le nouveau plan pour l'égalité des genres a été voté en CA le 21/06/2022. L'article L 712-2 du code de l'éducation dispose que le président de l'université doit présenter chaque année au conseil d'administration un rapport sur l'exécution du plan. Ce rapport doit être transmis, après approbation par le conseil d'administration, au MESR ainsi qu'au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur. Dès lors, afin que le plan pour l'égalité des genres puisse officiellement remplacer l'ancien, un rapport d'exécution a été rédigé.

Contenu

Ce document est composé des parties suivantes :

- > L'introduction, qui rappelle le contexte de rédaction du document;
- > Un résumé des principaux résultats du diagnostic sur l'égalité entre les femmes et les hommes à l'UB – réalisé dans le cadre du projet RESET, afin d'élaborer le plan pour l'égalité des genres (2022-2024);
- > Une synthèse des principales actions en faveur de l'égalité mises en œuvre depuis le lancement du plan d'action pour l'égalité professionnelle en 2021;
- > Un tableau détaillé sur l'exécution de toutes les actions prévues dans le plan, et leur continuité dans le plan pour l'égalité des genres (2022-2024)

¹ Redéfinir Ensemble l'Égalité et l'Excellence Scientifique (2021-2024), projet financé par Horizon 2020 dans le cadre du programme-cadre Sciences avec et pour la Société (SwafS).

Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2024)

Rapport d'exécution de la première année

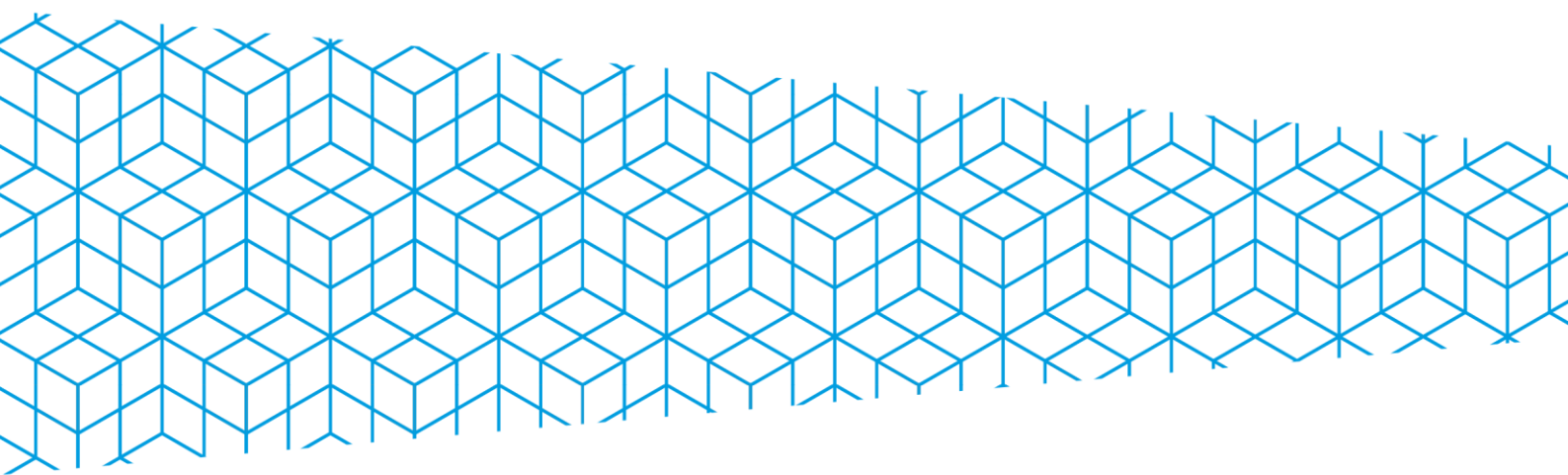


Table des matières

Introduction.....	3
Partie I. Principales réalisations (2021-2022).....	8
I/ Evaluation des écarts de rémunération.....	8
II/ Traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur	8
III/ Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	11
IV/ Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	11
V/ Vie universitaire.....	12
Partie II. Etat des lieux sur la mise en œuvre des actions	14
I/ Evaluation et traitement des écarts de rémunération.....	14
II/ Traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur	15
III / Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle	30
IV/ Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	33
V/ Vie universitaire.....	36
Conclusion	37

Introduction

En réponse à la Loi de transformation de la fonction publique du **6 août 2019**, l'université de Bordeaux a adopté en 2020 **un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Ce document fait suite à un **schéma directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes**, élaboré lors de la création de la Mission Parité, Égalité, Diversité en 2015.

Le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été développé dans un contexte favorable à l'égalité, notamment depuis la labellisation **Initiatives d'Excellence** - Idex de l'université de Bordeaux en 2016, accompagnant son engagement dans des transitions en matière de recherche d'excellence, de formations innovantes et de transfert de savoirs.

En 2020, l'université de Bordeaux (UB) a remporté un appel à projets du programme-cadre Sciences avec et pour la Société (SwafS - Horizon 2020), avec le projet RESET - visant l'égalité des genres dans les carrières universitaires, et une redéfinition collective de l'excellence scientifique dans une perspective inclusive. L'UB assure la coordination de ce projet, qui a marqué une réelle impulsion dans l'alignement des actions de l'université avec les attentes nationales et européennes en matière d'égalité et de diversité. Plus d'un an après le début du projet, l'un des résultats principaux est la co-conception et l'adoption d'un Plan pour l'Égalité des Genres (PEG). Ce document vise une mise en cohérence entre les exigences prévues par la Loi de transformation de la fonction publique et les attentes en termes d'égalité des genres dans la recherche au niveau européen. A l'aube de la mise en œuvre du PEG, le présent document vise à établir un rapport sur les premiers mois d'exécution du Plan pour l'Égalité Professionnelle (2021-2024), et clarifier l'articulation avec les objectifs, actions et moyens prévus dans la version élargie développée dans le cadre du projet RESET (PEG : 2022-2024).

RESET est un projet financé dans le cadre de l'appel à projets Horizon 2020 – Sciences avec et pour la Société (SwafS)^[1]. Ce projet vise une égalité des genres “du M2 à l'éméritat”, en prenant en compte le croisement de discriminations multiples et en encourageant la participation de l'ensemble des membres de la communauté universitaire dans l'élaboration et la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité et d'une définition plus inclusive de l'excellence scientifique. Les principaux objectifs de RESET sont :

- > Accroître la participation des femmes dans la recherche et l'innovation ;
- > Améliorer leurs perspectives de carrière ;
- > Tendre vers un équilibre entre les sexes dans les organes de prise de décision ;
- > Inclure la prise en compte du genre dans le contenu des recherches, de l'innovation et de l'enseignement ;
- > Implanter un ensemble d'actions et d'outils pouvant promouvoir des exemples de bonnes pratiques au niveau de l'Espace Européen de la Recherche.

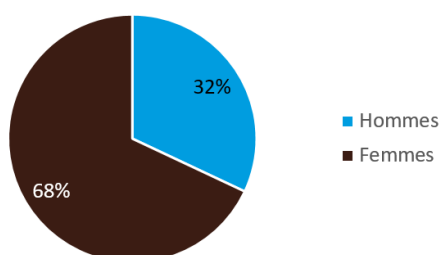
Ce document fait état des actions réalisées dans le cadre du **plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, afin que ce dernier soit remplacé par le **plan pour l'égalité des genres (2022-2024)**.

Principaux éléments du diagnostic sur la situation en matière d'égalité et de diversité à l'UB

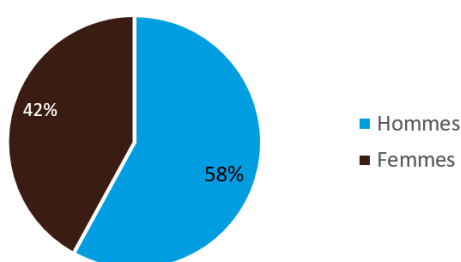
Dans le cadre du projet RESET, un **diagnostic qualitatif et quantitatif** a été mis en œuvre, permettant d'établir les principales caractéristiques et besoins de l'université de Bordeaux en termes d'égalité et de diversité.

D'une part, on observe une **différenciation horizontale** entre les femmes et les hommes parmi les personnels. En effet, il existe un taux plus élevé de femmes parmi les personnels BIATSS (68%), et une présence plus importante d'hommes enseignants-chercheurs (58%).

Répartition par sexe des personnels BIATSS à l'UB (2020)



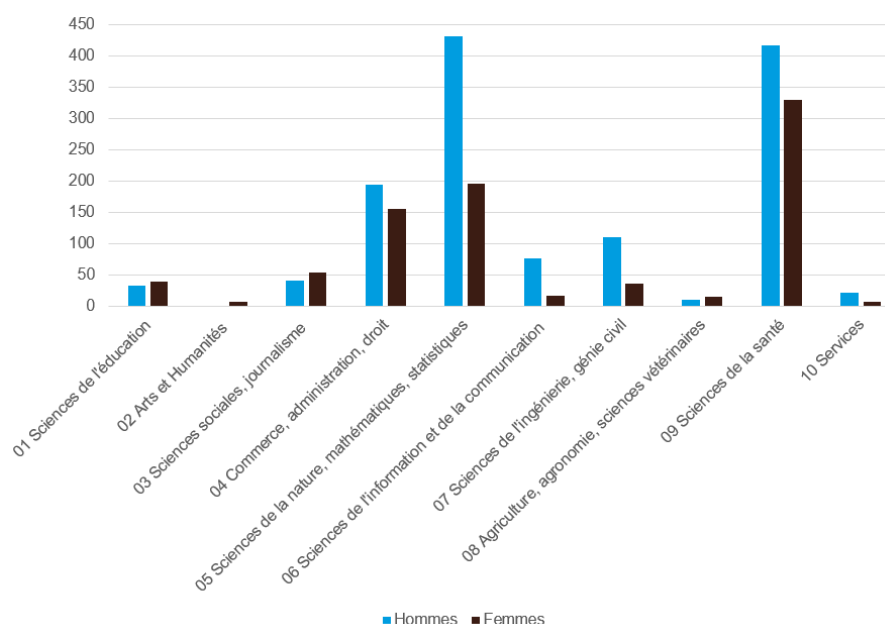
Répartition par sexe des EC à l'UB (2020)



Source : Bilan social de l'université de Bordeaux, 2020

Au prisme de ces données et des nombreuses études européennes sur le sujet, on constate que **les femmes ont tendance à moins s'engager que les hommes dans des carrières de recherche**. Un autre élément illustratif de cette différenciation horizontale selon le genre est la répartition des personnels enseignants-chercheurs par sexe et domaine scientifique. A l'image de ce qui est observé à l'échelle nationale - voire européenne - on compte plus de femmes dans les disciplines liées aux sciences sociales et aux sciences de l'éducation, et plus d'hommes dans les disciplines de sciences de la nature, mathématiques, ingénierie et informatique.

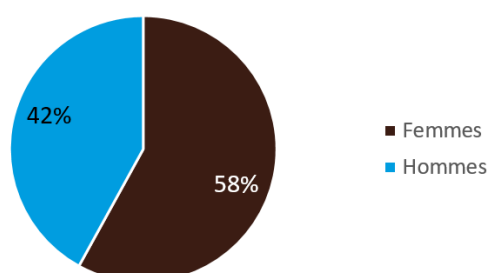
Répartition par sexe des domaines scientifiques des personnels EC à l'UB



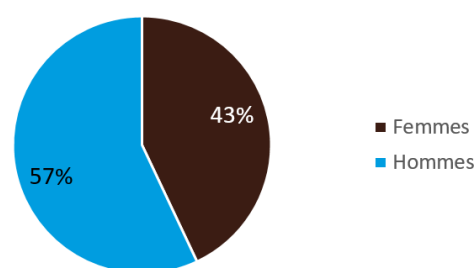
Source : Rapport sur la situation à l'université de Bordeaux, RESET, 2021

A ce phénomène s'ajoute une **différenciation verticale** caractérisée par un écart du taux de femmes inscrites entre le master (58% de femmes) et le doctorat (43% de femmes). Ces inégalités se creusent tout au long de l'avancement de carrière, que l'on décrit à travers les métaphores du "ciel de plomb" ou du "tuyau percé" ¹, qui limite la progression des femmes dans les carrières de recherche.

Sexe des personnes inscrites en master en 2020



Sexe des personnes inscrites en doctorat en 2020



Source : Rapport sur la situation à l'université de Bordeaux, RESET, 2021

¹ Théorie selon laquelle plus on avance dans la carrière de recherche, moins la part des femmes est élevée, alors qu'elles sont souvent plus nombreuses en master. ALPER J. (1993), « The Pipeline Is Leaking Women All the Way Long », Science, vol. 260, n°516.

Les femmes ne représentent que **23% des professeurs d'université de l'UB**, et ne sont que **24% parmi les maîtresses de conférence** à avoir passé une Habilitation à Diriger une Recherche (HDR)².

Parmi les données qualitatives relevées, on souligne le fait que les femmes consacrent généralement plus de temps à des tâches pédagogiques que les hommes. Pour les personnels BIATSS, malgré une part moins élevée d'hommes (32%), ils sont 36% à avoir un emploi de catégorie A.

De plus, l'un des éléments clés de cette analyse est le fait que certains personnels sont confrontés à des difficultés liées à une difficile articulation des temps de vie. Par exemple, le temps partiel est difficilement conciliable avec des emplois d'encadrement supérieur. Or, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. Elles sont aussi majoritaires parmi les contrats à durée déterminée et les personnels recevant les salaires les plus bas. Les difficultés de remplacement des personnes absentes en raison de congés liés à la parentalité ou les différences de rythmes et d'horaires entraînent une surcharge de travail pour certaines équipes.

La maternité arrivant souvent à un moment charnière de la carrière, les femmes se voient ralenties dans leur progression professionnelle. Malgré l'existence de dispositifs visant une meilleure articulation des temps de vie, le manque de connaissance de ces derniers implique un faible taux de recours. Durant le diagnostic, une ambivalence concernant l'articulation des temps de vie a été observée : alors que certains personnels déplorent le fait que les temps de travail à l'université soient trop organisés selon les rythmes scolaires, et que la parentalité soit trop centrale dans ces dispositifs, d'autres estiment que les mesures et efforts réalisés dans cette direction ne sont pas suffisants.

Le rôle majeur des personnels BIATSS dans la production de la recherche et le rayonnement de l'université est considéré comme peu valorisé et reconnu. Aussi, l'égalité des genres et la diversité sont presque absentes des programmes pédagogiques, et les chercheurs et chercheuses semblent manquer d'outils et de formation pour répondre aux impératifs du programme-cadre Horizon Europe de prise en compte du genre dans la recherche.

Enfin, concernant la thématique de la lutte contre les discriminations et les violences, l'université est perçue comme inclusive, mais on constate quelques cas de harcèlement ou discrimination, laissant transparaître un besoin de sensibiliser la communauté universitaire à ces questions.

² Chiffres fournis par le Service études, prospectives et stratégies RH, 2019.

Plan du document

Ce document vise à faire un état des lieux des réalisations de l'université de Bordeaux en faveur de l'égalité, dans le cadre du **plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. Il se décline en deux parties :

Partie 1 : Principales réalisations (2021-2022). A partir des cinq axes selon lesquels le plan se décline, cette partie fera état des actions principales mises en place lors de cette première période d'exécution du plan.

Partie 2 : Tableau récapitulatif des actions réalisées et à venir. Cette partie indique l'état d'avancement des actions prévues, et leur continuité éventuelle dans le plan pour l'égalité des genres (PEG)

Le plan est divisé en cinq axes, définis selon des thématiques préconisées par la Loi de transformation de la fonction publique :

I/ Évaluation des écarts de rémunération

II/ Traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur

III/ Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

IV/ Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

V/ Vie universitaire

Ce document prend en compte le croisement de facteurs de discrimination multiples, ce qui est fortement encouragé par la Commission Européenne³. Il concerne non seulement la communauté des personnels mais certaines actions sont aussi tournées vers les étudiantes et étudiants.

³ Commission Européenne, Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)

Partie I. Principales réalisations (2021-2022)

Depuis le lancement du plan d'action, de nombreuses mesures ont été mises en place afin de répondre aux principaux enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes à l'UB, à savoir : les écarts de rémunération et leur traitement lié au déroulé et à l'avancement de carrière, l'articulation des temps de vie, la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et les discriminations, et la vie universitaire.

I/ Évaluation des écarts de rémunération

L'une des priorités de cette première phase d'exécution du plan a été le calcul des écarts de rémunération. A l'université de Bordeaux, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau global semble s'être légèrement creusé entre 2019 et 2020, allant de **21,9% en 2019, à 25% en 2020**.

L'université de Bordeaux s'est engagée à utiliser régulièrement l'outil développé par la DGAFP afin d'évaluer les écarts de rémunération et leur cause principale. Ce calcul a été réalisé en 2020 - sur les chiffres de 2019, lors de l'élaboration du plan, puis en 2022 - sur les chiffres 2021, dans le cadre du projet RESET. Cependant, on constate un manque de données sexuées sur les candidats et lauréats des programmes de financement de la recherche. Un renforcement de ces indicateurs est prévu dans le PEG, et sera approfondi dès 2022.

II/ Traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur

Afin de répondre à ces différences de rémunération principalement dues à la ségrégation et la démographie au sein des corps, un ensemble de mesures ont été mises en place afin de favoriser la mixité dans les métiers. Des initiatives en direction des élèves de collège et lycée visant à encourager les jeunes filles à s'orienter vers des disciplines scientifiques perçues comme masculines ont été développées, en lien notamment avec le Rectorat, le Programme d'Investissements d'Avenir Idex, et des associations telles Femmes et Sciences⁴.

Depuis plusieurs années, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est au cœur des lignes directrices de gestion, et une transparence quant aux modalités d'attribution des primes et au vivier sexué d'agents promouvables est observée.

La prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans la recherche et les enseignements - rendue obligatoire par le programme cadre Horizon Europe - est un des axes innovants entamés avec ce plan et approfondis dans le cadre des actions du projet RESET. L'élaboration d'une "checklist" à destination des chercheurs afin de les accompagner dans la

⁴ « Moi informaticienne, moi mathématicienne » (2021, 2022), « Filles et maths : une équation lumineuse » (2021, 2022)

planification, l'élaboration et la diffusion de leurs projets est l'une des actions phares, et sa diffusion à plus large échelle sera développée dans le PEG.

La dimension inclusive et la prise en compte du genre dans les enseignements ont été encouragées par le développement d'enseignements pluridisciplinaires tels que celui centré sur les discriminations, dispensé aux étudiantes et étudiants de licence en Sciences Humaines et Sociales. Cet engagement sera approfondi dans le plan 2022-2024, par le partage d'outils et de formations à destination des personnels enseignants. La prise en compte de ces éléments dans l'élaboration et le contenu des recherches permettra non seulement le développement d'une science enrichie et avec un impact sociétal fort, mais aussi un encouragement vers plus de mixité et de valorisation des métiers liés à la recherche. Concernant la volonté de développer des enseignements plus inclusifs, l'objectif est de favoriser le bien-être de l'ensemble de la communauté étudiante dans son environnement de travail, mais également de sensibiliser les professionnels et chercheurs de demain pour une meilleure adaptation des comportements et innovations aux transitions sociétales.

Un ensemble d'actions de sensibilisation a été mené pour les personnels de l'université sur les enjeux d'égalité des genres et de diversité dans la recherche. Ainsi, le projet RESET et son WP7 sur la prise en compte du sexe et du genre dans la recherche ont été présentés à l'ensemble des départements de recherche (lors des conseils de département).

Le 8 mars 2021, la chargée de mission Parité, Égalité, Diversité, en lien avec le projet RESET et le Service de Montage et Suivi des Projets, a organisé une conférence à destination de la communauté académique : « **Intégrer la dimension du genre dans ses projets de recherche** ». Dans un contexte d'appels à projets très sélectifs, cette conférence visait la présentation des raisons pour lesquelles le genre doit être abordé dans les projets de recherche et comment le faire de manière pertinente.

En collaboration avec Bordeaux Métropole, l'université de Bordeaux a imaginé une **exposition itinérante** – Des Elles pour le Numérique - réalisée par l'atelier Croc en Jambe, un collectif bordelais d'auteurs de bandes dessinées. S'appuyant sur des situations vécues par des femmes en informatique, ce travail vise à mettre en lumière **les inégalités de genre et la faible valorisation du rôle des femmes dans les études et métiers du numérique**. L'exposition a notamment fait l'objet d'une conférence le 9 novembre 2021 au sein du Laboratoire Bordelais de Recherche en Informatique (LaBRI) - « **Prendre en compte les enjeux de genre dans la formation et la recherche** », et a depuis été diffusée dans d'autres établissements de recherche (INRIA, IUT) et d'enseignement secondaire (site de l'Académie de Bordeaux, exposition au Lycée Tregey,...).

Le 19 avril 2022, une dizaine de référentes et référents Transitions⁵ de l'université ont assisté à un webinaire de sensibilisation aux stéréotypes de genre, à l'égalité et à la lutte contre les violences sexistes, sexuelles, et les discriminations – animé par les membres de l'équipe RESET.

Concernant la communication égalitaire et sans stéréotype de genre, un premier travail d'élaboration de recommandations a été réalisé par la chargée de mission Parité, Égalité, Diversité en 2021, en lien avec la Direction de la communication. Il sera approfondi et diffusé dans le cadre du projet RESET dès 2022, par une adaptation de la boîte à outils RESET pour une communication institutionnelle égalitaire, et une diffusion d'outils déclinés.

⁵ Les référentes et référents Transitions constituent un réseau de personnels, d'étudiantes et d'étudiants « référents » et « ambassadeurs » des transitions dans toutes les composantes de l'université sur les questions environnementales et sociétales.

Dans une perspective d'orientation vers une labellisation HRS4R, de nombreux efforts pour plus d'égalité dans les pratiques liées aux ressources humaines ont été réalisés, notamment concernant le recrutement des enseignants-chercheurs (EC). Les membres des comités de sélection sont annuellement sensibilisés aux biais de genre, et une lettre du Président de l'UB encourage à favoriser le sexe sous représenté en cas d'équivalence entre deux dossiers. En réponse à la circulaire du MESRI (2 juillet 2020), les services du pôle RHDS fournissent aux présidentes, présidents et aux membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement un ensemble de données⁶ visant à les sensibiliser sur les biais de genre et les discriminations. Lors de la réunion annuelle d'information, une vidéo de sensibilisation sur les biais de genre dans les recrutements est présentée. Entre 2020 et 2021, la part des femmes au sein des comités de sélection a réduit, pour les professeurs d'université (PU). Concernant le recrutement des maîtres et maîtresses de conférence (MCF), la part des femmes a augmenté, atteignant la parité. Cependant, bien qu'encouragée dans le plan, la présidence des comités de sélection par les deux sexes n'est pas toujours réelle, comme l'on peut constater dans le tableau ci-dessous.

Part des femmes dans les comités de sélection (COS) et dans leur présidence parmi les MCF et les PU entre 2020 et 2022

	2020		2022	
	MCF	PU	MCF	PU
Part des femmes au sein des COS	47%	43%	51%	44%
Présidence des COS par une femme	47%	43%	35%	38%

Source : Site internet de l'université de Bordeaux

Des efforts ont été effectués afin d'atteindre une meilleure répartition sexuée des responsabilités scientifiques et pédagogiques, et cette thématique sera développé dans le cadre du PEG. La sensibilisation pour l'avancement de carrière débute dès le doctorat, et sera concrétisée notamment par le biais d'une session de sensibilisation dans le cadre des formations interdisciplinaires du collège des écoles doctorales dès 2023.

En 2021, une seule femme a reçu le titre de Docteur Honoris Causa de l'Université de Bordeaux : Manuela Veloso (en intelligence artificielle), la systématisation des données sexuées sur ces lauréats étant à améliorer actuellement. A priori, seulement 3 femmes Docteur Honoris Causa ont été élues par l'université de Bordeaux.

⁶ Données sexuées sur les viviers au sein de la discipline ; données sexuées sur les EC au sein de l'établissement ; historique des recrutements au sein du département/UFR/laboratoire concerné par le recrutement sur les 5 dernières années ; données sexuées relatives aux candidatures reçues pour le poste à pourvoir ; données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner.

Dans le cadre du projet RESET, une campagne médiatique a été lancée en juin 2022, afin de valoriser des portraits de femmes exerçant des fonctions en support de la recherche. L'objectif était de valoriser la dimension collective de l'excellence scientifique et la prédominance féminine dans ces fonctions peu reconnues et pourtant indispensables au fonctionnement et rayonnement de la recherche.

III/ Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Les actions en faveur de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle passent avant tout par l'information et la facilitation à la prise et au retour de congés liés à la parentalité. Malgré l'existence du droit pour tout personnel EC de retour dans ses fonctions d'un congé long (plus de dix semaines) à avoir une décharge d'enseignement de 48h Eq. TD sur présentation d'un projet de recherche (mis en œuvre), ce dispositif semble peu mobilisé car peu connu. En 2022, l'UB a remporté l'appel à projets « **Fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les 3 versants de la fonction publique** », proposé par la DGAFP, sur un projet visant la sensibilisation des personnels à l'accès aux dispositifs favorisant l'exercice de la parentalité dans le cadre professionnel. Dès 2022, des actions de communication seront déployées dans ce contexte, dans la poursuite de l'engagement de l'université pour l'articulation des temps de vie. L'accent sera mis aussi sur la coparentalité, particulièrement sur le rôle des pères dans la gestion de la parentalité.

Des efforts ont été réalisés à propos des horaires, notamment des campus-cadre qui n'auront plus lieu le mercredi, à la demande des personnels.

Le déploiement du télétravail de droit commun et l'organisation interne des services en cette faveur participent à une meilleure articulation des temps de vie. Dans ce sens, une actualisation de la **charte des bons usages du numérique** et du **schéma directeur de la qualité de vie au travail** seront réalisés. En plus de la nomination d'une chargée de mission parité, égalité, diversité, un vice-président en charge de la santé et de la qualité de vie au travail, et un vice-président en charge de transitions sociétales et environnementales ont été nommés dans la nouvelle équipe de la gouvernance, marquant l'engagement fort de l'établissement sur ces questions.

IV/ Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

En réponse au **décret n°2020-256 du 13 mars 2020**, la **Cellule de Veille contre le Harcèlement Sexuel** existant à l'université de Bordeaux depuis 2015, **fait l'objet d'un élargissement** progressif à tout acte de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Les dispositions du décret ne valent que pour les personnels. Toutefois, l'université de Bordeaux a fait le choix de répondre aux signalements émanant également de la communauté étudiante. Outre l'extension des thématiques abordées par la cellule, le dispositif a été renforcé par un approfondissement de la formation des professionnels impliqués. Fin 2021, l'Université de Bordeaux a été lauréate de l'appel à projets **"Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles"**. Ce financement sera mis à profit dans les prochains mois.

afin de renforcer la communication à propos de la cellule de veille suite à son élargissement, ainsi que la sensibilisation des personnels et de la communauté étudiante aux violences sexistes et sexuelles. Il fera notamment l'objet d'une collaboration avec la Direction de la communication. Ainsi, dès le début de l'année 2022, les activités en lien avec ce financement ont été développées :

- > L'acquisition d'ouvrages thématiques par les bibliothèques de l'université, en lien avec la Direction de la documentation.

- > La création d'un support de communication de type marque-page, qui s'inspire du « violentomètre »⁷ : **l'Alertomètre**, en lien avec la Direction de la communication et des structures du territoire (autres établissements d'enseignement supérieur, associations, chargées de mission égalité, collectivités territoriales, établissements de santé, ...). Ce document vise à sensibiliser les personnels, ainsi que la communauté étudiante sur différents types de situations pouvant aboutir à des violences sexistes et sexuelles auxquels ils et elles peuvent être confrontés à l'université.

- > La réalisation d'une exposition de croquis par un collectif de dessinateurs « Croq en Jambes », présentant des situations de violences sexistes et sexuelles dans le cadre de l'Université à destination des personnels et de la communauté étudiante.

En vue de l'élargissement de la cellule, une réorganisation est prévue, dans le cadre de laquelle se sont déroulés des groupes de travail en mai et juin 2022, impliquant des personnels de l'université et des membres de la gouvernance.

En 2021, la chargée de mission Parité, Egalité, Diversité a pris part à un groupe de travail géré par le CHU pour la mise en place de dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Le 12 mars 2021, en lien avec l'UBM et Sciences Po Bordeaux, l'université a co-organisé une conférence ouverte au grand public : « **Le web comme espace de cyber violences sexistes et de résistance féministe** ».

V/ Vie universitaire

Ce cinquième axe ne fait pas partie des thématiques préconisées par la loi de transformation de la fonction publique, puisqu'il est propre à l'établissement. Cependant, en tant qu'établissement public d'enseignement supérieur, il est de la responsabilité de l'université de Bordeaux de mettre en œuvre des actions afin de sensibiliser et de former en vue d'encourager la mixité et l'égalité dans les études, et les carrières à venir. Ainsi, certaines actions ont été développées en lien avec les Bureaux de la vie étudiante et la Direction de la vie universitaire, pour la communauté étudiante.

L'une des actions de cet engagement pour l'égalité est la mise en place de l'obligation pour les membres de toutes les associations étudiantes bénéficiant d'un financement de l'UB, de suivre une session de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles.

Comme tous les ans depuis plusieurs années, des sessions de sensibilisation et d'information sur les violences sexistes et sexuelles et les discriminations ont été animées par la chargée

⁷ Outil de prévention conçu fin 2018 par les Observatoires des violences faites aux femmes de Seine-Saint-Denis et Paris, l'association En Avant Toute(s) et la Mairie de Paris.

de mission parité, égalité et diversité lors des réunions de rentrée (ex : dentaire, pharmacie, médecine, ...).

Annuellement aussi, des sessions d'information pour les étudiantes et étudiants ont été organisées à propos des obligations des employeurs en matière d'égalité et de lutte contre les violences et discriminations, dans le cadre des apprentissages et stages (ISVV, master de biologie et de l'ISPED).

En réponse aux résultats de l'enquête « **Sentiment et expérience des discriminations de la communauté de l'université de Bordeaux** », de 2018-2019, un webinaire a été organisé par la chargée de mission, en lien avec la vice-présidente en charge de l'internationalisation, le 25 mars 2021 : « **Discriminations raciales : où en est l'université de Bordeaux ?** ».

En juin 2021, la chargée de mission a participé à une sensibilisation à l'école doctorale de chimie sur les micro-agressions et les discriminations.

Le 14 avril 2022, la coordinatrice scientifique du projet RESET a participé au séminaire ENLIGHT sur les discriminations et inégalités raciales, afin de présenter les résultats du diagnostic effectué à l'UB.

Les deux premières années d'exécution du plan ont été riches en actions et mobilisations. Les projets enclenchés en 2021 continueront à être développés dans le nouveau plan.

Partie II. État des lieux sur la mise en œuvre des actions

I/ Évaluation et traitement des écarts de rémunération

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Objectif 1 : Accroître la connaissance sur les écarts salariaux entre femmes et hommes		
Moyen 1 : Identification et analyse des écarts de rémunérations pour l'ensemble des agents fonctionnaires ou contractuels, par sexe, sur le fondement de la méthodologie de calcul des écarts de rémunération mise à disposition par la DGAFP. La décomposition des primes selon le sexe fera l'objet d'une attention soutenue.	Réalisé en 2020 (sur les chiffres 2019 : écart moyen de 21.2%) pour le plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2024), puis en 2022 (sur les chiffres 2021 : écart moyen de 25%) pour le PEG (2022-2024).	Axe 1 <u>Action 16</u> : Identifier et analyser annuellement les écarts de rémunération par sexe pour l'ensemble des agents, grâce à l'outil développé par la DGAFP. Communiquer de façon transparente sur ces écarts. <u>Action 17</u> : Communiquer sur les modalités d'attribution des primes statutaires et sur la politique de promotion
Moyen 2 : Développer et systématiser les données sexuées sur les programmes individuels financés par l>IDEX ou les autres programmes structurants. Renseigner systématiquement le sexe des déposants et lauréats aux programmes labellisés d'excellence.	Action à développer dans les prochaines années.	Axe 3 <u>Action 15</u> : Développer et systématiser les données sexuées sur les financements recherche des programmes individuels. Renseigner systématiquement le sexe des déposants et lauréats aux programmes.

II/ Traitement des écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	État	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Objectif 1 : Favoriser la mixité des formations et des métiers		
Moyen 1 : En lien avec RESET, favoriser un changement à long terme vers plus de mixité des métiers et des positions. Continuer à développer des actions en faveur de la mixité des formations et disciplines en direction du public des élèves de lycée de la grande région.	Actions déjà réalisées en direction d'élèves de lycées depuis le début du plan : « Moi informaticienne, moi mathématicienne » (2021, 2022). « Filles et maths : une équation lumineuse » (2021, 2022). Exposition « Des Elles pour le numérique », disponible et téléchargeable gratuitement sur le site de l'Académie de Bordeaux https://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/semaine-des-maths/2022/03/01/des-elles-pour-le-numerique-expo/. Lien diffusé dans certains lycées, et à tous les enseignants et enseignantes en mathématiques de l'Académie.	Objectif encouragé dans le projet RESET et dans le PEG.
Moyen 2 : En lien avec le rectorat, prolonger les actions de sensibilisation en direction des enseignants/enseignantes de seconds degrés sur les stéréotypes sexués à l'œuvre dans la formation et l'orientation.	Diffusion de l'exposition « Des Elles pour le numérique » sur le site du Rectorat et sur le site de la Société Française d'Informatique. Utilisation dans plusieurs lycées. Participation de la chargée de mission parité, égalité, diversité au groupe de travail « Genre et orientation », dans le cadre d'ACCES (Rectorat, UBM, UB).	
Moyen 3 : Développer la prise en compte du genre dans la recherche et l'enseignement.	En cours de réalisation dans le cadre du projet RESET : 2021 : Développement d'une checklist RESET afin d'accompagner les chercheurs dans la planification, l'élaboration et la diffusion de leur projet de recherche en prenant en compte le sexe/genre.	Axe 3 dédié à cette thématique : - Continuer de prendre en compte le genre dans les enquêtes réalisées auprès de la communauté universitaire ; - Informer sur le GIA / utilisation, critique et développement ;

		- Continuer d'encourager et valoriser les actions des laboratoires en faveur de l'égalité ; - Promouvoir et valoriser la participation de toutes et tous à la recherche ; - Encourager le développement d'enseignements inclusifs et sans stéréotype.
Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 4 : Développer des actions de sensibilisation aux stéréotypes en direction de l'ensemble de la communauté et aux enjeux de genre dans la recherche.	Actions réalisées : -En lien avec le Service montage et suivi de projet, la chargée de mission parité, égalité, diversité a animé une conférence en direction des personnels de la communauté scientifique de l'université : « Prendre en compte le genre dans ses projets de recherche », le 8 mars 2021. -Exposition « Des Elles pour le numérique » dans le cadre de la Robocup 2021 (en partenariat avec Bordeaux Métropole), avec une conférence dédiée au LaBRI le 8 novembre 2021. -Présentation du projet RESET et du WP7 en Commission Recherche et devant les Départements de recherche.	Axe 2 : <u>Action 12 :</u> Proposer un séminaire de sensibilisation au sein du collège des Écoles Doctorales sur les étapes de l'égalité professionnelle dans le secteur académique, les recrutements, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles (pour 2023) <u>Action 13 :</u> Mettre en place des actions de sensibilisation sur les carrières de recherche (lutte contre les discriminations, recrutement, égalité des genres,...) auprès de la communauté étudiante dès le M1, et jusqu'au doctorat Axe 3 : <u>Action 1 :</u> Poursuivre et développer des actions de sensibilisation et de formation des personnels BIATSS et EC autour des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toute forme de discrimination, en favorisant la mixité des intervenantes/intervenants.

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 5 : Poursuivre et développer les actions de formation des personnels (administratif, technique et enseignant), autour des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre toutes les formes de discrimination	Actions réalisées : -L'université a invité des personnels d'établissements d'enseignement supérieur de la métropole bordelaise dans le cadre d'une réunion d'information sur les conséquences de la Loi de transformation de la fonction publique pour les établissements publics et leurs usagers en termes de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le 2 juillet 2021. -Webinaire « Sensibilisation à l'impact de genre », auprès des référentes et référents Transitions sur l'égalité et la lutte contre les VSS et discriminations, le 19 avril 2022. -Sensibilisation sur le PEG tout au long de son élaboration (Plénière du Pôle RHDS d'octobre 2021, Actu-cadre d'avril 2022, Réunions, DASIS,...) -Nomination d'un Comité pour l'égalité des genres – Gender Equality Board (GEB) (composé de membres de la gouvernance), et sessions de travail et de sensibilisation autour du PEG, d'une définition plus inclusive de l'excellence scientifique et de l'égalité professionnelle.	Axe 2 : Action 3 : Organiser au minimum deux réunions annuelles du Gender Equality Board– Comité pour l'égalité des genres Axe 3: Action 1 : Poursuivre et développer des actions de sensibilisation et de formation des personnels BIATSS et EC autour des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre toutes les formes de discrimination, en favorisant la mixité des intervenantes et intervenants Axe 4: Action 4 : Poursuivre et développer des actions de sensibilisation et de formation des personnels BIATSS et EC autour de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et toutes les formes de discrimination, en favorisant la mixité des intervenantes et intervenants.
Moyen 6 : Sensibilisation et communication sur les stéréotypes sexués : production d'un guide pour une communication égalitaire et sans stéréotypes (cf. RESET)	Travail amorcé en 2021 par la chargée de mission parité, égalité, diversité, en lien avec la Direction de la communication : rédaction d'un ensemble de recommandations pour une communication plus égalitaire. Cette réflexion sera approfondie et diffusée dès 2022 avec une adaptation de la boîte à outils RESET pour une communication institutionnelle égalitaire.	Axe 4 : Action 9 : Adapter la boîte à outils RESET pour une communication institutionnelle égalitaire, à une communication en français. Y ajouter la dimension de l'accessibilité (numérique) + actions suivantes de l'axe 4

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 7 : Développer des actions de communication régulières en faveur de l'égalité entre les sexes et de la diversité (« sexisme ordinaire », infographies attractives sur les principales données sexuées, etc)	Actions réalisées ou en cours : A l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars), un webinaire ouvert à l'ensemble de la communauté universitaire a été organisé : « Discriminations raciales : où en est l'université de Bordeaux ? » (le 25 mars 2021). Les amphis du MAGE : « Harcèlement sexuel au travail : peut-on compter sur le droit ? L'expérience de l'UB, le 17 novembre 2021. Campagne RESET Journée internationale des Femmes et Filles en Sciences, le 11 février 2022. Campagne RESET « Young Researchers, the real influencers », le 8 mars 2022. Campagne médiatique RESET Les visages du Campus – « Dans les coulisses »: valorisation de portraits et entretiens de femmes exerçant dans des fonctions support de la recherche, Juin 2022. Appel à projets « Fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les 3 versants de la fonction publique » : sensibilisation et information sur les dispositifs existants en termes de parentalité (à développer 2022-2023). Appel à projets « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles » : bandes dessinées, alertomètre et ouvrages dans les BU (à développer 2022-2023).	<u>Objectif</u> : Poursuivre les efforts pour une communication promouvant l'égalité et la lutte contre les discriminations, axe 4 du PEG

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Objectif 2 : Favoriser l'égalité des rémunérations à corps identique et des perspectives de carrière		
Moyen 1 : Communiquer sur les modalités d'attribution des primes, dont la part variable au mérite et les primes liées au temps de travail et la politique de promotion.	Réalisé en 2020 et 2022 (outil de la DGAFP).	Axe 1 : <u>Action 17 :</u> Communiquer sur les modalités d'attribution des primes statutaires et sur la politique de promotion.
Moyen 2 : Mettre en œuvre les lignes directrices de gestion de l'établissement tendant à la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre les discriminations (cf supra I. Bilan).	En cours : Bilan social sexué (2020) et rapport social unique à partir de 2022 (sur les données 2021).	Axe 1 : <u>Action 6 :</u> Poursuivre l'engagement pour que l'égalité professionnelle soit au cœur des lignes directrices de gestion, notamment en précisant la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agentes et agents promouvables, et celle parmi les agentes et agents inscrits dans le tableau d'avancement qui sont susceptibles d'être promus.
Moyen 3 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade et promotions de corps, dès lors que pour ces procédures, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables	Actions du projet RESET afin de garantir l'avancement professionnel des femmes (axe dédié dans le PEG).	Axe 1 : <u>Action 6 :</u> Poursuivre l'engagement pour que l'égalité professionnelle soit au cœur des lignes directrices de gestion, notamment en précisant la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agentes et agents promouvables, et celle parmi les agentes et agents inscrits dans le tableau d'avancement qui sont susceptibles d'être promus. Et Axe 1 en général.
Moyen 4 : Le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.	Réalisé dans le Bilan Social 2020.	Axe 1 : <u>Action 6 :</u> Poursuivre l'engagement pour que l'égalité professionnelle soit au cœur des lignes directrices de gestion, notamment en précisant la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agentes et agents promouvables, et celle parmi les agentes et agents inscrits dans le tableau d'avancement qui sont susceptibles d'être promus.

Moyen 5 : Les droits à avancement et à promotion seront maintenus dans la limite d'une durée de cinq ans sur l'ensemble de la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant.	Efforts en cours	Axe 1 : <u>Action 12</u> : Engager les personnels encadrants à organiser des temps d'échange individuels avant et/ou au retour des congés longs pour présenter les possibilités d'avancement, les projets en cours, et les orienter vers les personnes ressources (ex : sur l'offre de formations) et suivantes.
---	------------------	--

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	État	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Objectif 3 : Promouvoir l'égalité entre les sexes dans la politique d'enseignement et de recherche		
Sous-objectif 1 : Accroître la présence de femmes aux postes de PU		
Moyen 1 : Le président de l'université adresse à la présidente ou au président du comité de sélection une lettre de recommandation lui rappelant les objectifs de l'université d'augmenter significativement le nombre de femmes professeures, la règle de préférence à la personne qui appartient au sexe sous-représenté, lorsqu'il s'agit de départager des candidat-e-s qui ont des qualifications scientifiques et pédagogiques équivalentes et la même adéquation au profil recherché, ainsi que la nécessité de s'assurer à travers une grille formalisée que les mêmes considérations sont discutées sur chaque candidat tant au moment de l'établissement de la liste des personnes auditionnées que lors de l'audition.	Réalisé chaque année, avec un guide des COS actualisé annuellement et distribué aux membres.	Axe 1 <u>Action 10</u> : Poursuivre et rendre obligatoire la publication de la lettre du Président de l'UB aux comités de sélection, rappelant les objectifs de l'université d'augmenter le nombre de femmes professeures. <u>Action 11</u> : Se saisir des nouveaux dispositifs de promotion et de recrutement pour favoriser une représentation équilibrée des deux sexes dans le rang des PU, en fonction des viviers.
Moyen 2 : Lors de la constitution des comités de sélection, veillez à favoriser la présidence des comités de sélection par des personnes des deux sexes	En cours - À poursuivre en 2023 En 2022, les COS pour les PU sont présidés de 38% de femmes, et pour les MCF ce sont 35% des présidents qui sont des femmes.	Axe 1 : <u>Action 9</u> : Consolider la dimension paritaire prévue par la loi française sur les comités de sélection, en favorisant l'accès égal des femmes et des hommes aux fonctions de présidence.
Moyen 3 : Les dossiers de candidature font mention de la possibilité d'indiquer la situation	Action non finalisée.	

parentale. Les évaluateurs sont invités à étendre la durée d'examen de la carrière en intégrant la période des congés maternité et d'adoption		
Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 4 : Lors des invitations de professeurs au sein de l'université de Bordeaux, ou de l'association de professeurs extérieurs, être attentif à ne défavoriser aucun sexe.	En cours - À poursuivre en 2023.	Axe 1 : <u>Action 4</u> : Dans les textes d'appel à candidature pour les Docteur Honoris Causa et les professeurs invités, indiquer la nécessité de promouvoir le sexe sous-représenté
Moyen 5 : Lorsque plusieurs postes sont proposés au recrutement dans une discipline, prévoir un seul comité de sélection, davantage susceptible d'assurer un recrutement équilibré des deux sexes.	Action non finalisée.	
Moyen 6 : Lors des arbitrages sur la campagne de poste, pour les postes de professeurs des universités tenir compte du vivier local de femmes potentiellement candidates	Intégré aux pratiques du PGE.	Axe 1 <u>Action 11</u> : Se saisir des nouveaux dispositifs de promotion et de recrutement pour favoriser une représentation équilibrée des deux sexes dans le rang des PU, en fonction des viviers.
Moyen 7 : Préparer et obtenir la labellisation HRS4R	En cours de réflexion. L'engagement dans RESET oriente progressivement les actions afin de permettre un alignement des pratiques RH de l'UB avec les attentes HRS4R. Obtention de la labellisation DD&RS en 2021.	Ambition RESET et du PEG (Espace Européen de la Recherche et HRS4R)
Sous-objectif 2 : Réduire les biais de sélection lors des recrutements académiques		
Moyen 1 : Formation des jurys de sélection et recruteurs aux stéréotypes (utilisation d'un kit de sensibilisation avec bonnes pratiques, vidéos, guide de recrutement, module e-learning du CNRS 2020 sur les biais inconscients dans les recrutements).	En cours, et sera approfondi en 2023. En 2022, les membres des COS ont bénéficié d'une sensibilisation sur les questions de biais et stéréotypes lors des recrutements à travers la présentation d'une vidéo de l'Université Paris Sorbonne – « Les biais implicites à l'œuvre ». Tous les ans, les membres des	Axe 1 : <u>Action 2</u> : Conformément à la circulaire du MESRI du 2 juillet 2020, mettre en œuvre une action de sensibilisation aux stéréotypes de genre à destination des membres des Comités de sélection, lors de la réunion annuelle d'information Axe 3 : <u>Action 1</u> : Poursuivre et

	COS reçoivent un « Guide de fonctionnement des comités de sélection », dans lequel sont rappelés les grands principes, les étapes et le calendrier. L'égalité est le premier principe cité et des liens vers des ressources de sensibilisation y sont présentés.	développer des actions de sensibilisation et de formation des personnels BIATSS et EC autour des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre toutes les formes de discrimination, en favorisant la mixité des intervenantes et intervenants.
Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 2 : Mise en œuvre de la circulaire du MESRI (2 juillet 2020) pour « assurer l'égalité de traitement dans les procédures de recrutement, garantir l'égalité professionnelle et limiter les biais de sélection » lors des recrutements académiques	Conformément à la circulaire du 18 juin 2020 parue au BO du 2 juillet 2020 , le pôle RHDS communique un ensemble d'informations aux comités de sélection dans le cadre des concours de recrutement d'enseignants-chercheurs : données sexuées sur les viviers au sein de la discipline ; données sexuées sur les enseignants-chercheurs au sein de l'établissement ; historique des recrutements par structure et proportions par genre ; données genrées relatives aux candidatures reçues par poste ; données sexuées relatives au nombre de dossiers à auditionner.	Axe 1 : <u>Action 2</u> : Conformément à la circulaire du MESRI du 2 juillet 2020, mettre en œuvre une action de sensibilisation aux stéréotypes de genre à destination des membres des Comités de sélection, lors de la réunion annuelle d'information <u>Action 5</u> : Objectiver les critères de sélection pour les recrutements, notamment pour les personnels enseignants-chercheurs – afin d'éviter les biais de sélection.
Moyen 3 : Porter une attention particulière à la composition sexuée des comités de sélection des EC, et à leur présidence - qui apparaissent moins paritaires que pour les MCF/PU-PH et que pour les personnels BIATSS.	Réalisé dans le Bilan Social. PU : en 2022: 62% d'hommes et MCF: 65% d'hommes.	Axe 1 : <u>Action 9</u> : Consolider la dimension paritaire prévue par la loi française sur les comités de sélection, en favorisant l'accès égal des femmes et des hommes aux fonctions de présidence.
Sous-objectif 3 : Accroître la présence des femmes aux postes de responsabilités scientifiques (direction d'unités de recherche, d'équipes, d'écoles doctorales)		
Moyen 1 : Rechercher des candidates potentielles avant que les postes ne deviennent vacants. Ne pas attendre qu'un poste soit vacant avant de commencer à cartographier les candidates potentielles. Les inviter à postuler. Utiliser les contacts personnels, associations et réseaux de	Modification en cours de la culture d'établissement dans ce sens.	

femmes scientifiques		
Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 2 : En lien avec le programme RESET, développer des formations en direction des chercheurs, des directeurs et directrices de laboratoires, du personnel de soutien à la recherche sur l'égalité et la diversité et des comportements inclusifs.	Actions réalisées : -En lien avec le service montage et suivi de projet, la chargée de mission parité, égalité, diversité a animé une conférence en direction des personnels de la communauté scientifique de l'université : « Prendre en compte le genre dans ses projets de recherche », (le 8 mars 2021). -Exposition « Des Elles pour le numérique » dans le cadre de la Robocup 21 (en lien avec Bordeaux Métropole), fin 2021 (avec une conférence dédiée au LaBRI le 8 novembre 2021). -Présentation de RESET et du WP7 en Commission Recherche et devant les Départements de recherche (Printemps 2021).	Axe 2 : <u>Action 12</u> : Proposer un séminaire de sensibilisation au sein du collège des Ecoles Doctorales sur les étapes de l'égalité professionnelle dans le secteur académique, les recrutements, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles Axe 3 : <u>Action 1</u> : Poursuivre et développer des actions de sensibilisation et de formation des personnels BIATSS et EC autour des enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre toutes les formes de discrimination, en favorisant la mixité des intervenantes et intervenants. Axe 4 : <u>Action 4</u> : Poursuivre et développer des actions de sensibilisation et de formation des personnels BIATSS et EC autour de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et toutes les formes de discrimination, en favorisant la mixité des intervenantes et intervenants.
Moyen 3 : Inciter les femmes à candidater à des promotions ou programmes, continuer les actions de formation à la carrière du point de vue de l'égalité professionnelle.	Actions réalisées : -Campagne RESET Journée internationale des Femmes et Filles en Sciences, le 11 février 2022. -Campagne RESET « Young Researchers, the real influencers », le 8 mars 2022.	Axe 2 : <u>Action 4</u> : Développer des sessions de travail collaboratif entre les personnels de l'université et les personnels des universités partenaires de RESET, autour des questions liées aux recrutements, à l'avancement de carrière et à l'articulation des temps de vie <u>Action 12</u> : Proposer un séminaire de sensibilisation au sein du collège des Ecoles Doctorales sur les étapes de l'égalité professionnelle dans le

		secteur académique, les recrutements, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles <u>Action 19</u> : En lien avec Enlight Rise, développer des réseaux de chercheurs internationaux(...) Axe 3 : <u>Action 14</u> : Reconnaître et promouvoir la participation de toutes et de tous à la recherche, par le biais notamment de la Campagne Numérique RESET « Les Visages du Campus »
Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 4 : Généraliser les formations et enquêtes déjà engagées du type : « exploser le plafond de verre : mieux franchir les étapes de la carrière ».	Diffusion des conférences sur les inégalités sexuées dans le secteur académique vers la société (ambassades, invitations aux colloques, réseaux égalité,...). Formations en direction des personnels à renforcer avec le PEG.	Axe 2 : <u>Action 12</u> : Proposer un séminaire de sensibilisation au sein du collège des Écoles Doctorales sur les étapes de l'égalité professionnelle dans le secteur académique, les recrutements, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.
Sous-objectif 4 : Soutenir la carrière des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses		
Moyen 1 : Rendre attentif le corps professoral sur le fait que les jeunes enseignantes-chercheuses reçoivent moins de soutien informel, d'encouragement et de feedback sur leur travail que leurs homologues masculins.	Actions de sensibilisation en cours.	
Moyen 2 : Inciter la direction des unités de recherche à confier des responsabilités autant aux jeunes chercheuses qu'aux jeunes chercheurs	Actions de sensibilisation en cours.	
Moyen 3 : Incitation pour les MCF à passer une HDR, demander une délégation CNRS, un CRCT, conseiller sur les stratégies de publications, de prises de responsabilités, d'internationalisation (formation et RESET).	Généralisation des données sexuées y compris en dehors des obligations de la fonction publique.	

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Sous-objectif 5 : Favoriser l'égal accès au doctorat et au post-doctorat		
Moyen 1 : En lien avec la DIRVED et l'OFVU. Consolider les données sexuées, notamment sur la réussite des étudiantes et étudiants aux M2 constituant les viviers des différentes écoles doctorales. Consolider les données sur la répartition sexuée des candidatures aux allocations doctorales. Systématiser les données sur les taux sexués d'abandon de thèse et accroître la connaissance sur les motifs de l'abandon.	Généralisation des données sexuées concernant la réussite étudiante et la poursuite d'études.	Axe 3 : <u>Action 15</u> : Entamer et mener des travaux de recherche qualitatifs pour connaître l'expérience d'accueil et de soutien des personnes internationales en doctorat et post-doctorat <u>Action 16</u> : Continuer à produire des données et à sensibiliser sur les discriminations dans le cadre du doctorat et postdoctorat
Moyen 2 : Favoriser les actions des associations de doctorantes et de docteurs pour inciter les inscriptions en thèse, notamment chez les jeunes femmes en M2.	Actions engagées dans le cadre du projet RESET, à développer dès 2022.	Axe 1: <u>Action 14</u> : S'assurer de critères non genrés au moment de l'attribution des contrats doctoraux, des prix de thèse, de financements post-doctoraux <u>Action 15</u> : Mettre en place des campagnes de valorisation de parcours de jeunes chercheuses à l'occasion du 11 février – Journée Internationale des Femmes et Filles en Sciences Axe 2 : <u>Action 13</u> : Mettre en place des actions de sensibilisation sur les carrières de recherche (lutte contre les discriminations, recrutement, égalité des genres,...) auprès de la communauté étudiante dès le M1, et jusqu'au doctorat
Moyen 3 : Prévoir lors des comités de thèse la vérification de non harcèlement.	Diffusion de cette pratique en cours.	
Moyen 4 : Prévoir dans la formation doctorale une formation à l'égalité entre les sexes à la fois sur les enjeux de l'égalité professionnelle dans la recherche et une formation aux	Prévu pour l'année 2023.	Axe 1 : <u>Action 13</u> : Mettre en place des actions de sensibilisation sur les carrières de recherche (lutte contre les discriminations,

violences sexistes et sexuelles au travail. Sensibiliser les équipes de chargé-e-s de TD à la lutte contre le sexisme		recrutement, égalité des genres,...) auprès de la communauté étudiante dès le M1, et jusqu'au doctorat. Axe 2 : <u>Action 12</u> : Proposer un séminaire de sensibilisation au sein du collège des Écoles Doctorales sur les étapes de l'égalité professionnelle dans le secteur académique, les recrutements, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.
Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 5 : Développer un réseau international de doctorantes/doctorants sur le genre et la diversité (RESET)	Action de sensibilisation de 2h30 auprès d'un réseau de doctorantes et doctorants européens (INEXTVIR Marie Skłodowska-Curie Innovative Training Network) sur le thème « Sexe, genre et stéréotypes dans la recherche et les carrières universitaires. »	Axe 3 : <u>Action 19</u> : En lien avec ENLIGHT Rise, développer des réseaux internationaux de doctorantes et doctorants, et d'étudiantes et étudiants à l'aide de RESET. Poursuivre les actions de sensibilisation à destination de ces réseaux et d'autres réseaux internationaux à propos de la prise en compte du genre dans la recherche, du déroulé des carrières et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.
Moyen 6 : Rendre transparente la procédure de recrutement des post-doctorants, publier systématiquement les offres de contrats postdoctoraux.	Pas encore mis en place, mais en cours de réflexion. Inscrites/ inscrits en doctorat : 2020 : 57.3% d'hommes. 2021 : 56% d'hommes.	Axe 1 : <u>Action 1</u> : Consolider la diffusion des codes, guides et chartes encadrant les pratiques de recrutement à tous les échelons de l'université, afin d'accompagner une publication systématique, égalitaire, accessible et transparente des offres d'emploi <u>Action 14</u> : S'assurer de critères non genrés au moment de l'attribution des contrats doctoraux, des prix de thèse, de financements post-doctoraux.
Sous-objectif 6 : Féminiser les docteurs/docteurs honoris causa et les professeurs invités de l'université de Bordeaux		
Moyen 1 : Solliciter les départements et collèges pour qu'ils établissent des listes	Action à renforcer.	Axe 1 : <u>Action 4</u> : Dans les textes d'appel à candidature pour les

possibles de candidates femmes et avoir une action volontaire dans cette féminisation		Docteur Honoris Causa et les professeurs invités, indiquer la nécessité de promouvoir le sexe sous-représenté.
Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Objectif 4 : Diffuser le genre dans les recherches : conception et contenus (RESET)		
Moyen 1 : Informer et sensibiliser la communauté des chercheurs à l'outil GIA (Gender Impact assessment tools)	-Présentation de RESET et de son WP7 devant les Départements. -Élaboration d'une checklist RESET. -Participation de chercheurs pour le test de la checklist. -Présentation de la checklist au LaBRI et devant certains départements.	Axe 3 : <u>Action 8</u> : Informer la communauté universitaire sur les outils de GIA (Gender Impact Assessment - Évaluation par l'Impact sur le Genre) les sensibiliser et les accompagner dans leur usage, notamment par le biais d'interventions des équipes RESET dans les laboratoires.
Moyen 2 : Rédiger et diffuser un guide pour la mise en œuvre effective du GIA dans les nouveaux projets de recherche	Dès 2022-2023.	Axe 3 : <u>Action 9</u> : Mobiliser des membres d'équipes de recherche de STEM, SHS et SBM pour l'utilisation, la critique et le développement des outils d'évaluation de l'impact par le genre (GIA). Impulser une adaptation de la checklist aux trois grands domaines scientifiques.
Moyen 3 : Mettre en œuvre et évaluer le GIA dans certaines recherches.	En cours.	Axe 3 : <u>Action 2</u> : Sensibiliser les personnels du Service de Montage et Suivi de Projet et les encourager à partager la checklist RESET lors de l'accompagnement des chercheuses et chercheurs dans des projets de recherche. Accompagner son utilisation, et inviter les utilisateurs et utilisatrices de l'outil à faire un retour selon leur expérience. <u>Action 9</u> : Mobiliser des membres d'équipes de recherche de STEM, SHS et SBM pour l'utilisation, la critique et le développement des outils d'évaluation de l'impact par le genre (GIA). Impulser une adaptation de la checklist aux

		trois grands domaines scientifiques.
Moyen 4 : Développer des formations en directions des écoles doctorales sur l'outil GIA développé par RESET	Conférence à l'école doctorale SP2 : « Les inégalités dans les carrières académiques : mieux les connaître pour mieux les déjouer », intervention de Marion Paoletti, le 12 mai 2022	Axe 3 : <u>Action 10</u> : Diffuser auprès de la communauté doctorante des sessions de sensibilisation (lors de conférences, de rencontres, ...) sur les impacts de la prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans la recherche. <u>Action 12</u> : Proposer un séminaire de sensibilisation au sein du collège des Ecoles Doctorales sur les étapes de l'égalité professionnelle dans le secteur académique, les recrutements, les discriminations et les violences sexistes et sexuelles (pour 2023).
Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Objectif 5 : Diffuser le genre dans les enseignements (RESET)		
Moyen 1 : Cartographier les besoins d'enseignement dans l'établissement et l'état de l'art en Europe.	Oui, réalisé en 2021 dans le cadre du WP4 ; liste des enseignements, conférences et événements en lien avec l'égalité et la diversité à l'UB depuis 2019. Actions à venir dans le PEG et avec RESET.	
Moyen 2 : Développer un programme d'enseignement (templates, guidelines, workshop) adaptable à chaque groupe spécifique	Pas encore réalisé, mais prévu dans le PEG.	Axe 3 : <u>Action 1</u> : Formation des maitres et maitresses de conférences (MCF) stagiaires : sensibilisation sur les biais de genre dans l'enseignement et les recherches, produire des enseignements non stéréotypés (forme et contenu), inégalités de carrière – lors de la formation annuelle des MCF arrivants. <u>Action 4</u> : Diffuser des guides pour sensibiliser à la production de formations égalitaires et non-discriminatoires en direction de publics variés, et animer des sessions de formation auprès des personnels enseignants et EC volontaires (former une

		bibliographie représentative de la diversité, s'adresser de façon égalitaire aux étudiantes et étudiants, ne pas assigner de tâches stéréotypées aux femmes ou aux hommes. <u>Action 7</u> : Travailler à la mise en place d'enseignements pluridisciplinaires sur l'égalité des genres et la prise en compte du genre dans la recherche – sur le modèle de ceux déjà existants sur les discriminations. Promouvoir l'intérêt de ces enseignements facultatifs auprès de la communauté.
Moyen 3 : Créer du matériel d'enseignement et fournir différentes méthodes pour enseigner le genre et l'égalité, notamment pour un enseignement sans stéréotypes.	Prévu dans le PEG.	<i>Idem : Axe 3 (actions 1, 4 et 7).</i>
Moyen 4 : Mettre en œuvre le programme d'enseignement.	A partir de 2024.	<i>Idem : Axe 3 (actions 1, 4 et 7).</i>

III / Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Objectif 1 : Faciliter les congés maternité, familiaux et les retours pour les EC		
Moyen 1 : Accorder à tout enseignant-chercheur de retour dans ses fonctions d'un congé long (plus de dix semaines) une décharge d'enseignement de 48H Eq. TD sur présentation d'un projet de recherche (mis en œuvre)	En cours - point d'étape annuel.	Axe 1 : <u>Action 8 :</u> Continuer de faire connaître la possibilité de modulation de service d'enseignement des enseignants et EC – volet 4 – pour les activités de recherche et suite à congé
Moyen 2 : A évaluation égale (CNU) entre un homme et une femme, privilégier l'attribution de la PEDR à l'enseignante-chercheuse si elle a été en congé maternité pendant la période de référence d'évaluation.	Outil de sensibilisation sur les stéréotypes lors des recrutements académiques développé en 2021-2022, et à mieux diffuser.	
Moyen 3 : A évaluation égale (CNU) entre un homme et une femme, privilégier l'attribution de la PEDR à la personne qui a été en congé en temps partiel (congé parental d'éducation) pendant la période de référence.	A diffuser.	
Moyen 4 : Dans les limites de ses contraintes budgétaires, l'université est vigilante à soutenir les services dans lesquels l'absence d'un personnel pour congé maternité crée un dysfonctionnement important et invite les responsables de service à anticiper ces congés et mutualiser les fonctions transverses.	Malgré des efforts, le manque de remplacements a été souligné lors du diagnostic effectué avant l'élaboration du plan pour l'égalité des genres.	
Objectif 2 : Favoriser l'articulation des temps familial et professionnel		
Moyen 1 : Prévoir qu'aucune réunion ne se tienne après 18h, quels que soient le service et les responsabilités.	Difficultés à obtenir des indicateurs précis.	Axe 1 : <u>Action 20 :</u> Approfondir les réflexions et connaissances pour promouvoir l'articulation des temps de vie pour les personnels encadrants

		(l'aménagement du temps de travail ou le temps partiel...)
Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 2 : Ne pas tenir de réunion importante le mercredi (formation, campus cadre, direction etc.). Éviter toute discrimination indirecte pour les personnes qui ont des charges de famille et/ ou à temps partiel.	Action réalisée. Diffusée progressivement dans la culture de l'établissement (en lien avec les actions de la DASIS).	Axe 1 : <u>Action 20</u> : Approfondir les réflexions et connaissances pour promouvoir l'articulation des temps de vie pour les personnels encadrants (l'aménagement du temps de travail ou le temps partiel...)
Moyen 3 : Sensibiliser les membres de l'université à leurs droits en tant que chargés/chargées de famille et en particulier les hommes sur les congés liés à l'arrivée d'un enfant : congé de naissance, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption et parental. Le pôle RHDS assure la diffusion des informations aux agents et en garantit l'effectivité.	En cours. En 2022, l'UB a été lauréate de l'appel à projet « Fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les 3 versants de la fonction publique » de la DGAFP. Différentes actions seront développées en 2022-2023. Élaboration d'un Guide Parentalité, événements personnels et vie professionnelle. Diffusion prévue pour 2022-2023.	Axe 1 : <u>Action 8</u> : En lien avec le projet RESET et dans une démarche participative, inviter les personnels et étudiants/étudiantes volontaires à des groupes de travail autour de formes égalitaires de parentalité. <u>Action 9</u> : Mettre en place un ensemble d'actions de communication sur les dispositifs et droits en lien avec l'articulation des temps de vie. Dédier notamment la Campagne Médiatique RESET de 2023 à l'articulation entre vie professionnelle et parentalité. <u>Action 10</u> : Former les personnels encadrants afin qu'elles et ils puissent orienter au mieux leurs équipes sur les dispositifs d'articulation des temps de vie. <u>Action 11</u> : Proposer des temps collectifs d'information aux personnels volontaires sur les différents dispositifs d'articulation des temps de vie existants. <u>Action 12</u> : Engager les personnels encadrants à organiser des temps d'échange individuels avant et/ou au retour des congés longs pour présenter les possibilités d'avancement, les projets en cours, et les orienter vers les personnes ressources (ex : sur l'offre de formations).

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 4 : Promouvoir la coparentalité : diffuser des informations sur les dispositifs de droit commun et sur ceux spécifiques aux agents publics, produire un guide de la parentalité.	En cours - appel à projet 2022	<i>Idem : axe 1 (actions 8, 9, 10, 11 et 12).</i>
Moyen 5 : Promouvoir la médiation avec les collectivités publiques pour augmenter la prise en charge des enfants du personnel par l'augmentation du nombre de places en crèche et par une extension de leurs horaires. Diffuser les informations sur les dispositifs de garde accessibles aux personnels de l'université (crèche interuniversitaire, dispositifs d'action sociale interministériels).	L'UB est engagée dans les actions du SRIAS pour l'attribution de places en crèche aux personnels de la fonction publique.	
Moyen 6 : Accompagner le recrutement de personnes en situation de couple à carrière duale : Pendant le recrutement, rester attentif et ouvert aux besoins des DCC et faire connaître l'ouverture de l'université à l'égard d'éventuels projets en la matière.	Action non réalisée, mais transformation progressive de la culture universitaire.	
Moyen 7 : Inciter à déployer les modalités de travail favorisant la conciliation vie professionnelle-vie personnelle : télétravail, aménagement d'horaires afin de réduire les temps de trajets et respecter les temps familiaux.	En cours - Schéma directeur QVT, et télétravail de droit commun.	Axe 2 : <u>Action 20</u> : Approfondir les réflexions et connaissances pour promouvoir l'articulation des temps de vie pour les personnels encadrants (l'aménagement du temps de travail ou le temps partiel...)
Moyen 8 : Diffuser la Charte des temps et le guide des bons usages du numérique (cf. supra Bilan), développer des actions de sensibilisation autour de ces thématiques.	En cours : documents distribués aux agents nouvellement arrivés (Guide d'accueil des personnels). A poursuivre dans le PEG.	Axe 1 : <u>Action 1</u> : Consolider la diffusion des codes, guides et chartes encadrant les pratiques de recrutement à tous les échelons de l'université, afin d'accompagner une publication systématique, égalitaire, accessible et transparente des offres d'emploi
Moyen 9 : Favoriser l'organisation personnelle (par exemple par la mise en place de salle d'allaitement).	Soutien aux demandes individuelles ponctuelles.	

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 10 : Faciliter la prise des congés familiaux, la reprise à l'issue de ces congés, et la situation des femmes enceintes, notamment en ciblant le public des CDD.	En cours, notamment dans le PEG.	Axe 1 : <u>Action 12</u> : Engager les personnels encadrants à organiser des temps d'échange individuels avant et/ou au retour des congés longs pour présenter les possibilités d'avancement, les projets en cours, et les orienter vers les personnes ressources (ex : sur l'offre de formations).
Moyen 11 : Dans les enquêtes internes sur les risques psycho-sociaux, intégrer systématiquement une lecture genrée des résultats	En cours.	Axe 3 <u>Action 5</u> : Ajouter systématiquement une analyse genrée aux enquêtes réalisées auprès de la communauté universitaire
Moyen 12 : Systématiser et mieux faire connaître l'offre sociale de l'université (production d'un schéma directeur de l'offre sociale en novembre 20)	Travail d'élaboration du Schéma directeur de l'offre sociale en 2021. Activités liées à l'appel à projet sur la parentalité « Fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les 3 versants de la fonction publique » (vidéos et plateau télé).	

IV/ Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Objectif 1 : Mise en place d'un dispositif unique		
La cellule créée en 2015 au sein de l'université de Bordeaux pour le traitement des cas de harcèlement sexuel, violence sexiste ou homophobe (CEVHS) et le dispositif de saisine au motif de discrimination en 2019 sont fondus dans une même et seule cellule : « Cellule de traitement des saisines pour discriminations, harcèlement sexuel, sexiste et homophobe »	En cours - nouveau processus présenté en septembre 2022 (groupes de travail en mai et juin 2022).	Axe 4 : <u>Action 5</u> : Opérationnaliser et faire connaître un système de signalement sécurisé des violences sexistes et sexuelles et discriminations et de traitement des saisines en ligne

Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Objectif 2 : Information sur l'existence du dispositif.		
Moyen 1 : Une information large et récurrente sur l'existence du dispositif : affichage, communication régulière via l'intranet.	Appel à projet « Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ». Refonte du site internet de l'UB : meilleure visibilité des ressources sur le sujet.	Axe 4 : <u>Action 1</u> : Élaborer et diffuser des outils de communication (« alertomètre » et bandes-dessinées) et des ouvrages sur la thématique dans les bibliothèques universitaires <u>Action 8</u> : Diffuser une vidéo de présentation de la cellule de veille lors des réunions de rentrée en amphithéâtre
Moyen 2 : Information systématique aux personnes nouvellement recrutées et aux nouveaux étudiants/étudiantes	Appel à projet.	Axe 4 : <u>Action 4</u> : Poursuivre et développer des actions de sensibilisation et de formation des personnels BIATSS et EC autour de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et toutes les formes de discrimination, en favorisant la mixité des intervenantes et intervenants.
Moyen 3 : Envoi d'un message d'information sur l'existence du dispositif le 8 Mars.	Réalisé le 25 novembre 2020 (à l'occasion de la Journée Internationale de lutte contre les Violences faites aux Femmes).	Axe 4 : <u>Action 3</u> : Mettre systématiquement en place un événement ou une communication à l'occasion de la Journée Internationale de lutte contre les Violences faites aux Femmes (25 novembre)
Objectif 3 : Campagnes de communication sur les VSS et les discriminations		
Moyen 1 : Continuation de l'utilisation des campagnes du MESRI : (La campagne nationale "Stop aux violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur" - utilisée en 2018-19 ou « infinités plurielles » -utilisée en 2015)	Renforcé par la création d'outils propres : appel à projet 2022.	Axe 4
Moyen 2 : Continuation de l'utilisation des outils de sensibilisation du MESRI : notamment artistes de bande dessinées, 8 affiches à destination des auteurs et témoins des violences sexistes	A poursuivre dans le cadre de RESET	Axe 4

et sexuelles et notamment de LGBTIphobies. https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.htm		
Actions prévues dans le plan d'égalité 2021-2024	Etat	Continuité dans le Plan pour l'égalité des genres
Moyen 3 : formation récurrente des membres de la cellule et de l'ensemble du personnel.	En cours.	Axe 4 : <u>Action 4</u> : Poursuivre et développer des actions de sensibilisation et de formation des personnels BIATSS et EC autour de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et toutes les formes de discrimination, en favorisant la mixité des intervenantes et intervenants.
Objectif 4 : Décliner le guide « Lutter contre les LGBTIphobies dans l'enseignement supérieur et la recherche » du ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, 2020		
Moyen 1 : Décliner le guide « Lutter contre les LGBTIphobies dans l'enseignement supérieur et la recherche » du ministère de l'Enseignement supérieur de la Recherche et de l'Innovation, 2020	Action intégrée aux sensibilisations contre les discriminations.	
Objectif 5 : Agir contre le racisme et l'antisémitisme		
Moyen 1 : ouvrir un espace de débat et d'échanges sur le racisme (colloque, exposition, ciné-débats).	12 mars 2021 « Le web comme espace de cyber violences sexistes et de résistance féministe » (en lien avec ScPo Bordeaux et UBM). Webinaire « Discriminations raciales : Ou en est l'UB ? », le 25 mars 2021 ED Chimie : sensibilisation sur les micro-agressions en juin 2021. Webinaire ENLIGHT sur les discriminations et inégalités raciales , le 14 avril 2022.	
Moyen 2 : organiser des actions de prévention, des ateliers de sensibilisation et des activités mémorielles	En lien avec le VP affaires institutionnelles, Neurocampus, et la chargée de mission : conférence « Re contextualiser Paul Broca, une approche d'histoire culturelle et politique » le 13	

	septembre 2021.	
Moyen 3 : renforcer notre connaissance par des enquêtes.	A partir de septembre 2022.	Axe 2 : <u>Action 13</u> : Entamer et mener des travaux de recherche qualitatifs pour connaître l'expérience éventuelle de croisement de discriminations multiples parmi les personnels BIATSS de l'UB <u>Action 14</u> : Entamer et mener des travaux de recherche qualitatifs pour connaître l'expérience éventuelle de croisement de discriminations multiples parmi les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et chercheur <u>Action 16</u> : Continuer à produire des données et à sensibiliser sur les discriminations dans le cadre du doctorat et post-doctorats
Moyen 4 : Investir systématiquement la journée racisme et antisémitisme à l'université du 21 mars et la Semaine nationale d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme.		

V/ Vie universitaire

Objectif	Etat
Objectif 1 : Favoriser la mixité des formations	Actions récurrentes.
Objectif 2 : Favoriser la mixité dans le sport	Actions récurrentes.
Objectif 3 : Lutter contre les stéréotypes et favoriser le débat autour de l'égalité	Actions récurrentes.
Objectif 4 : Prendre en compte le cas des étudiantes enceintes et des étudiantes/ étudiants chargés de famille	Non réalisé.
Objectif 5 : Lutter contre le plus grand taux d'échec des jeunes hommes en L1 et L2.	Non réalisé.
Objectif 6 : Répondre favorablement aux étudiantes/étudiants Trans demandant une modification de leur prénom sur les documents dépendant de l'université	Réalisé : procédure de changement de prénom simplifiée en ligne.

Objectif 7 : Dans le cadre du GEP prévu par RESET, viser à résorber les écarts d'insertion professionnelle des femmes et hommes diplômés, en tant que salariés, entrepreneurs et chercheurs	En cours.
Objectif 8 : Former les associations étudiantes aux enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations	Obligation de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles des membres des associations étudiantes qui bénéficient d'un financement de l'UB. Autres actions récurrentes avec la communauté étudiante.

Conclusion

L'engagement de l'université de Bordeaux a été marqué par la mise en œuvre de nombreuses actions dans le cadre du plan pour l'égalité professionnelle et des documents l'ayant précédé. Les efforts seront élargis et poursuivis avec la mise en œuvre du plan pour l'égalité des genres à partir de 2022, qui sera renouvelé en 2024.

Contacts :

Yamina MEZIANI – Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité
yamina.meziani@u-bordeaux.fr

Marion PAOLETTI – Coordinatrice scientifique du projet RESET
marion.paoletti@u-bordeaux.fr

Ninon JUNCA et Maryna RADCHUK – Chargées de projet RESET
ninon.junca@u-bordeaux.fr / maryna.radchuk@u-bordeaux.fr

En savoir +

www.u-bordeaux.fr



@ univbordeaux



universitedebordeaux



univbordeaux



universite-de-bordeaux