

DÉLIBÉRATION PORTANT APPROBATION DU RAPPORT D'EXECUTION DU BILAN GLOBAL DU PLAN EGALITE DES GENRES (2022-2024)

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

Vu les statuts de l'université de Bordeaux ;

Vu le rapport d'exécution du plan pour l'égalité des genres (2022-2024)

Considérant que le rapport d'exécution doit être présenté pour délibération au conseil d'administration avant d'être transmis au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

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

Article 1. Adoption

Le rapport d'exécution du bilan global du plan égalité des genres (2022-2024), tel qu'annexé à la présente délibération, est adopté.

Article 2. Publication

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.

Article 3. Exécution

Le Directeur général des services est chargé de l'exécution de la présente délibération.

Le président du conseil d'administration,

Adoptée à la majorité des
votes exprimés (30 votants)
Pour : Unanimité
Contre :
Abstention :

Dean LEWIS
Président de l'université de Bordeaux



Pôle AGRH, DASIS

**Objet : Rapport d'exécution du Plan pour
l'égalité des genres (2022-2024)**

Date : 10/01/2025

Contexte

L'université de Bordeaux disposait d'un Plan pour l'égalité des genres voté en CA le 21/06/2022 et qui s'est déroulé jusqu'en décembre 2024. 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.

Le rapport d'exécution du plan d'actions doit être transmis, après avis des instances de l'établissement, au MESR ainsi qu'au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur. Dès lors, le document présenté ici vise à faire état de la mise en œuvre du plan entre 2022 et 2024.

Contenu

Ce document est composé des parties suivantes :

- > L'introduction, qui rappelle le contexte de rédaction du document ;
- > Une partie sur les principales réalisations du plan entre 2022 et 2024 ;
- > Un tableau récapitulatif des actions mises en place.

Adresse postale

Université de Bordeaux
351 cours de la Libération
33405 Talence cedex
www.u-bordeaux.fr

Plan pour l'égalité des genres

Rapport d'exécution (2022-2024)

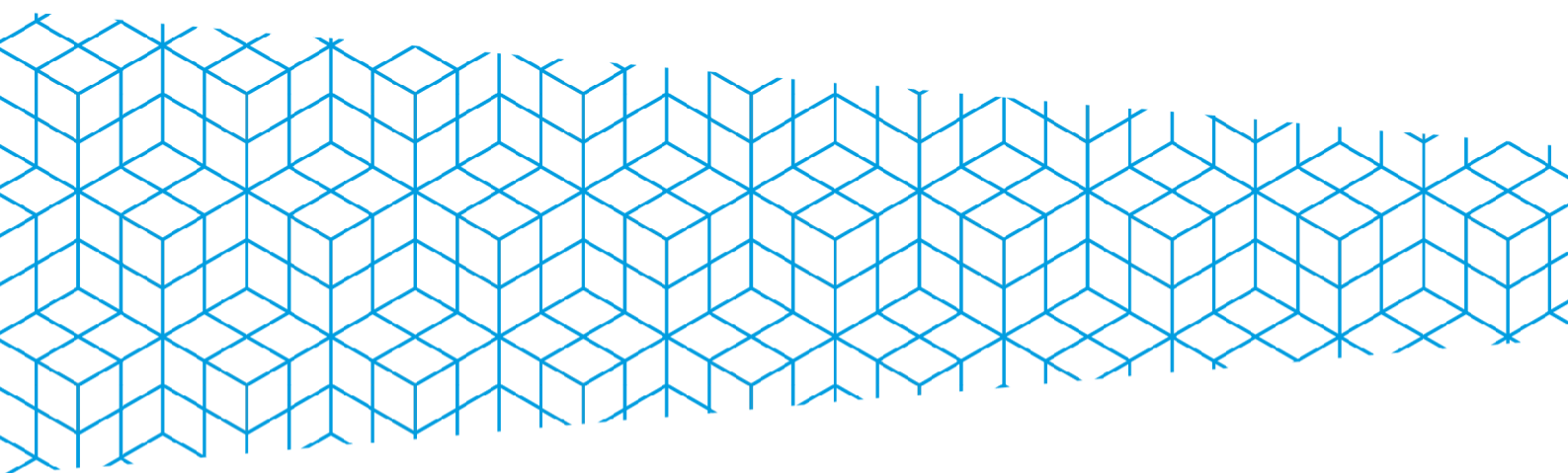


Table des matières

.....	1
Introduction	3
◆ Un contexte national favorable à l'instauration d'une politique d'égalité	3
◆ L'université de Bordeaux : institution engagée en faveur des transitions sociétales	4
◆ Un alignement avec les réglementations européennes	5
Partie I. Principales réalisations (2022-2024).....	7
I/ Recrutement, avancement de carrière et articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	7
II/ Accès au leadership et à la prise de décisions	10
III. Prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans la recherche, les formations et les enseignements.....	11
IV/ Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	11
Partie II. État des lieux sur la mise en œuvre des actions	13
I/ Recrutement, avancement de carrière et articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	13
II/ Accès au leadership et à la prise de décisions	18
III. Prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans la recherche, les formations et les enseignements.....	22
IV/ Lutter contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations	28
Conclusion.....	33

Introduction

◆ Un contexte national favorable à l'instauration d'une politique d'égalité

L'Accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 souligne l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle. Cet impératif est renforcé le 6 août 2019 par la **Loi de transformation de la fonction publique**¹, ajoutant une dimension coercitive à cette mesure. L'Etat et les établissements publics – dont les universités – sont dans l'obligation de s'engager dans cette démarche.

Ce document consiste en la mise en œuvre d'actions visant à :

1. Calculer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
2. Favoriser la mixité et l'égal accès aux différents postes et fonctions
3. Garantir une bonne articulation entre vie privée et vie professionnelle
4. Lutter contre toute forme de violence sexiste ou sexuelle et de discrimination

Ces lois s'inscrivent dans la continuité d'un cadre législatif national favorable à l'instauration d'un climat égalitaire et paritaire dans la fonction publique avec, en **2012, la loi Sauvadet** introduisant des objectifs chiffrés de représentation équilibrée dans l'encadrement supérieur et dirigeant, et la **loi Fioraso, en 2013**, qui rend obligatoire la mise en place de missions égalité au sein de toutes les universités françaises.

Conformément à la **circulaire du 18 juin 2020**, le Pôle Administration générale et Ressources humaines fournit annuellement aux membres des comités de sélection un ensemble de données, afin de les sensibiliser aux biais implicites pouvant aller à l'encontre du principe d'égalité lors de la sélection des personnels enseignants-chercheurs.

Dans une perspective de suivi et d'évaluation, le **décret du 30 novembre 2020** sur le Rapport Social Unique élargit l'obligation de la présentation des situations comparées entre les femmes et les hommes des organismes publics, à une présentation plus poussée des évolutions et prévisions en termes d'égalité de genre, mais aussi de lutte contre les discriminations et de handicap.

En décembre 2020, la **Loi de Programmation de la Recherche pour 2021-2030** est votée. Outre une augmentation des moyens alloués visant un taux croissant de réponses positives aux appels à projets et de partenariats entre les laboratoires et les entreprises, la diffusion de la culture scientifique y est encouragée, et les questions de développement durable approfondies.

C'est dans ce contexte national favorable à l'instauration d'une politique institutionnelle tournée vers l'égalité que l'université de Bordeaux a mis en place diverses actions en ce sens.

¹ Loi 2019-828 du 6 août 2019.

◆ L'université de Bordeaux : institution engagée en faveur des transitions sociétales

Depuis la création de la **mission parité, égalité et diversité** à l'université de Bordeaux², de nombreuses mesures en faveur de l'égalité ont été mises en place, notamment à travers un **Schéma directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2015-2020)**, puis par l'instauration du **Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** en **2021**, selon les attentes de la Loi de transformation de la fonction publique. Dans le cadre du projet RESET, le **Plan pour l'égalité des genres** a remplacé en **2022** le plan d'action de 2021 afin de répondre aux exigences européennes.

Le **décret n°2020-256 du 13 mars 2020**, prévoit l'élargissement de la Cellule d'écoute, de veille et de signalement, afin de prendre en compte les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes. L'université de Bordeaux répond aux signalements émanant du personnel comme de la communauté étudiante. Outre l'extension des thématiques abordées par la cellule, le dispositif se renforce par un approfondissement de la formation des personnels impliqués.

Cette dynamique favorable à l'instauration d'actions concrètes pour l'égalité se poursuit par le **décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023** relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État, qui instaure le calcul de l'index égalité dans les établissements publics.

Dans une perspective d'inclusivité, l'université de Bordeaux est fortement investie et impliquée dans l'accueil et l'accompagnement de sa communauté universitaire en situation de handicap, notamment par le vote en 2021 d'un schéma directeur³ dédié. Ce document illustre la politique handicap de l'université, et recense les actions liées à cette thématique. En 2022, l'université signe une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique (FIPHFP). Cette convention permet d'intensifier la mise en œuvre de la politique handicap de l'université de Bordeaux.

Depuis 2021 et jusqu'en décembre 2024, l'université de Bordeaux coordonne le projet européen RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together. RESET vise l'égalité de genre dans les carrières à l'université et l'excellence scientifique. Son pilotage a été confié au Pôle Administration Générale et Ressources Humaines. La coordination de ce projet par l'université a constitué un véritable catalyseur pour aligner les pratiques RH et de recherche de l'université avec les attentes européennes en matière de prise en compte du genre dans la recherche et de recrutements transparents, non discriminants et favorisant la mobilité. Cet engagement se retrouve dans la démarche de labellisation HRS4R entamée en 2023 par l'université, et qui sera poursuivie après la fin du projet.

² A l'occasion de la fusion des quatre universités bordelaises en 2014.

³ Afin d'en savoir plus sur la politique handicap de l'université de Bordeaux, se référer au Schéma Directeur Handicap - https://www.u-bordeaux.fr/download_file/force/cefc4926-e5db-43ba-8c16-21270b659f2a/2443

◆ Un alignement avec les réglementations européennes

Le contexte européen est très favorable à l'instauration d'actions concrètes en faveur de l'égalité et la diversité, et propose ainsi un cadre encourageant et une homogénéisation des pratiques au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Le programme-cadre Horizon Europe implique de disposer d'un Plan pour l'égalité de genre (Gender Equality Plan) afin d'obtenir des financements pour les projets de recherche. Aussi, la parité dans les organes de prise de décision est encouragée. Enfin, il est désormais obligatoire d'illustrer la façon dont les dimensions de sexe et de genre sont prises en compte dans tous les projets de recherche déposés dans le cadre d'un financement par Horizon Europe – excepté si cette dimension n'est pas pertinente sur l'objet de recherche. Cette nouvelle obligation souligne l'importance de la thématique dans le monde de la recherche, et implique un accompagnement des communautés pour répondre au mieux à ces exigences.

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 pour l'égalité des genres**. Il se décline en deux parties :

Partie 1 : Principales réalisations (2022-2024). À partir des quatre axes selon lesquels le plan se décline, cette partie fera état des actions principales mises en place lors de cette période d'exécution du plan.

Partie 2 : Tableau récapitulatif des actions mises en place. Cette partie indique l'état d'avancement des actions prévues, et leur continuité éventuelle dans le **Plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité (2025-2027)**.

Le **Plan pour l'égalité des genres** est divisé en quatre axes, définis selon des thématiques préconisées par la Loi de transformation de la fonction publique et le programme-cadre Horizon Europe :

I/ Le recrutement, l'avancement de carrière et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;

II/ L'accès au leadership et à la prise de décisions ;

III/ La prise en compte de la dimension de genre dans la recherche et dans le transfert de connaissances ;

IV/ La prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral et agissements sexistes.

Ce document prend en compte le croisement de facteurs de discrimination multiples, ce qui est fortement encouragé par la Commission européenne⁴. Il concerne non seulement les personnels mais certaines actions sont aussi tournées vers la communauté étudiante.

> Liste des sigles

AGRH	Pôle administration générale et ressources humaines
CEVS	Cellule d'écoute, de veille et de signalement
COS	Comités de sélection
DASIS	Direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale
DCOM	Direction de la documentation
GEB	Gender equality board (Comité pour l'égalité des genres)
GEP	Gender equality plan (Plan pour l'égalité des genres)
GIA	Gender impact assessment (Evaluation de l'impact du genre dans la recherche)
EC	Enseignantes et enseignants chercheurs
MAPI	Mission d'appui à la pédagogie et l'innovation
MCF	Maîtres et maîtresses de conférence
PR	Professeurs et professeures d'université
RESET	Redesigning Equality and Scientific Excellence Together
VSS	Violences sexistes et sexuelle

⁴ Commission européenne, Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation (2021). Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs)

Partie I. Principales réalisations (2022-2024)

Depuis le lancement du **Plan pour l'égalité des genres**, 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 : le recrutement, l'avancement de carrière et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; l'accès au leadership et à la prise de décisions ; la prise en compte de la dimension de genre dans la recherche et dans le transfert de connaissances ; la prévention et le traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral et agissements sexistes.

I/ Recrutement, avancement de carrière et articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Dans ce premier axe, des actions ont été menées notamment en matière de recrutement, de rémunération, de conciliation des temps de vie et de formation.

Recrutement

Dans une perspective d'orientation vers une labellisation HRS4R, des groupes de travail thématiques ont débuté avec l'ensemble des acteurs et actrices concernées par les questions de ressources humaines. Les membres des comités de sélection sont annuellement sensibilisés aux biais de genre, et une lettre du Président de l'université encourage à favoriser le sexe sous-représenté en cas d'équivalence entre deux dossiers. En réponse à la circulaire du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (2 juillet 2020), les services du pôle AGRH fournissent aux présidentes, présidents et membres des comités de sélection en amont de chaque recrutement un ensemble de données⁵ visant à les sensibiliser sur les biais de genre et les discriminations.

Aussi, des efforts ont été réalisés en matière de mixité dans la composition des comités de sélection (COS), avec cependant un défaut de représentativité des femmes parmi leur présidence.

⁵ 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.

Part des femmes dans les comités de sélection (COS) et dans leur présidence parmi les MCF et les PU en 2022 et 2023

	2022		2023	
	MCF	PR	MCF	PR
Part des femmes au sein des COS	51%	44%	46%	46%
Présidence des COS par une femme	42%	26%	38%	38%

Source : Rapport social unique de l'université de Bordeaux, 2023

On observe qu'entre 2020 et 2022, la part des femmes dans les comités de sélection a légèrement augmenté chez les maîtres et maîtresses de conférence (MCF) et les professeurs et professeures (PR). Cependant, leur part parmi les présidences de COS a légèrement baissé pour les MCF et fortement réduit pour les PR.

Rémunération

L'université de Bordeaux peut s'appuyer sur un cadre réglementaire très favorable en matière d'égalité professionnelle, notamment par le biais de la **Loi de transformation de la fonction publique** (2019), qui implique l'élaboration d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le **décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023** relatif à la Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique définit les indicateurs permettant de mesurer les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat. Les éléments suivants doivent être pris en compte :

- **Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires**, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ;
- **Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels**, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente ;
- Nombre d'agents publics du **sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations**.

En 2024, ces indicateurs ont été calculés à partir des données 2023 et transmis au ministère de la fonction publique, et l'université a obtenu un score de **84 sur 100**⁶.

⁶ Ecarts de rémunération titulaires : score de 39/40, écarts de rémunération contractuels : score de 37/40, dix plus hautes rémunérations : score de 8/20.

Dans ce cadre, un travail est en cours de réalisation pour produire des indicateurs qui tendent à compléter et élargir la photographie fournie par l'index égalité, notamment à propos des écarts de rémunérations et des inégalités d'avancement de carrière.

Articulation vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale

En 2022, l'université de Bordeaux a remporté l'appel à projets « Fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les 3 versants de la fonction publique », proposé par la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) sur un projet de sensibilisation des personnels à l'accès aux dispositifs favorisant la conciliation entre parentalité et vie professionnelle. Ce projet vise à compléter et renforcer les actions de communication et de sensibilisation par la création de supports ludiques. Ainsi, les premières actions issues du travail lié à ce projet se sont traduites par la création d'une rubrique intranet centralisant l'ensemble des informations dédiées à la parentalité dans une approche transverse et complète (information RH, sociale, de santé...) et la diffusion de vidéos et motions designs s'appuyant notamment sur le témoignage de personnels.

Parallèlement, un cycle de webinaires a été lancé en lien avec des structures et associations du territoire autour des sujets liés à la parentalité : **Les RDV de l'action sociale**. Des sujets tels que la gestion de l'argent, la parentalité numérique, ou les jeunes et l'argent ont été abordés. Des enregistrements de certains de ces webinaires sont disponibles sur l'intranet de l'université.

Par ailleurs, les instances et réunions type campus-cadres n'ont plus lieu les mercredis, afin de permettre aux personnes travaillant à temps partiel (majoritairement des femmes absentes le mercredi) d'y assister.

Formation et sensibilisation

Un ensemble d'actions de sensibilisation a été mené pour les personnels de l'université sur les enjeux d'égalité de genre et de diversité. Dans le cadre du projet RESET, quatre enseignantes-chercheuses et un personnel BIATSS ont été formées sur les questions d'égalité et de diversité afin de produire des formations à destination des personnels et du public étudiant de l'université de Bordeaux à partir de 2024. Les thématiques de ces formations s'ancrent dans les orientations du plan de formation pour l'année 2023-2024, qui a été travaillé par la chargée de mission parité, égalité, diversité et le service développement des compétences, en lien avec la Direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale :

- Comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir ;
- Lutter contre les discriminations au travail ;
- Manager la diversité au travail : gérer une situation de discrimination ou de harcèlement par l'intelligence émotionnelle.

Ces axes ont aussi été développés auprès de la communauté étudiante et doctorante. Au total, environ 3300 étudiantes et étudiants (du master au doctorat) ont été formés, à l'occasion d'une cinquantaine de sessions de formations entre janvier et décembre 2024. Les thématiques abordées sont les suivantes :

- Egalité et discriminations au travail : repérer, réagir et agir ;
- Sexe et genre dans l'excellence scientifique : un impératif pour toutes les disciplines ;
- Prise en compte du genre dans les recherches ;
- Égalité dans les organisations de travail ;
- Fresque du sexisme.

Parallèlement, un marché public intitulé "Formations aux valeurs de la république" a été engagé avec l'organisme Egae pour mettre en place des modules de formation à destination des personnels sur les valeurs de la république, à savoir :

- Laïcité et neutralité ;
- Lutte contre le racisme, l'antisémitisme, lutte contre la haine anti-LGBT+, diversité et lutte contre toutes les discriminations ;
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Handicaps visibles et invisibles.

En 2024, on compte près de 320 personnels formés lors de 42h de formations. Depuis 2022, près de 6000 étudiantes et étudiants, et 860 personnels ont été formés.

II/ Accès au leadership et à la prise de décisions

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

L'université est particulièrement vigilante à garantir une mixité dans les postes à responsabilité et les instances, malgré un manque de mixité, principalement parmi les vice- présidences, charges de mission et en commission recherche :

	Femmes	Hommes
Vice-présidences	6	11
Charges de mission	1	6
Direction générale des services	6	5

Répartition sexuée des postes à responsabilité à l'université (2024)

	Femmes	Hommes
Conseil d'administration	20	17
Commission recherche	18	17
Commission formation et vie universitaire	24	25

Répartition sexuée des instances à l'université (2024)

Au niveau de la gouvernance de la politique égalité, en complément de la chargée de mission dédiée à cette thématique, un Comité pour l'égalité des genres a été formé en 2021. Composé de 32 membres de la gouvernance et du top-management, ce comité se rencontre deux fois par an pour échanger sur les questions liées à l'égalité et suivre l'avancement du Plan pour l'égalité des genres. A partir de l'année 2025 et de la fin du projet RESET, une nouvelle composition et organisation du comité seront décidées, afin de mieux y intégrer la thématique de la diversité et le public étudiant. Les thématiques abordées jusqu'alors sont les suivantes :

Date	Thématique abordée	Nombre de part.
14/04/22	Présentation et discussion du projet de Plan pour l'égalité des genres 2022-2024 en présence de Maxime Forest – évaluateur du projet européen RESET	21
12/10/22	Lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations	24
02/03/23	Prise en compte du genre dans la recherche	20
29/11/23	Atelier de co-construction du Plan à l'égalité professionnelle, l'égalité des genres et la diversité (2025-2027)	24
19/06/24	Une excellence scientifique plus inclusive : quels enjeux ? Comment valoriser et encourager les avancées des parcours professionnels dans un cadre inclusif ?	17
29/11/24	S'approprier le plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité Prévoir la composition et le fonctionnement du nouveau comité	18

Thématiques abordées lors des rencontres du Comité pour l'égalité des genres (2022-2024)

III. Prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans la recherche, les formations et les enseignements

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.

Une "checklist" à destination des chercheurs et chercheuses a été élaborée, afin de les accompagner dans la planification, l'élaboration et la diffusion de leurs projets. Une page dédiée à cette thématique a été mise à disposition des personnels de recherche sur l'ENT. Des rencontres et workshops ont été organisés en lien avec des laboratoires afin d'accompagner au mieux les communautés de recherche sur ces thématiques (voir tableau partie 2).

En lien avec l'Institut des Transitions, des personnels de l'université ont été formés à la Fresque du Sexisme.

Enfin, une autoformation en ligne a été créée en 2024 dans le cadre de RESET avec le soutien de la Mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation (MAPI) à destination des personnels d'enseignement. Ce module vise à adopter une pédagogie inclusive et réflexive dans sa prise en compte du genre et de la diversité.

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 d'écoute, de veille et de signalement (CEVS)** 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, en externalisant l'écoute. 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 a permis le développement des activités suivantes :

- 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**, conçu en lien avec la Direction de la communication et des structures du territoire métropolitain (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 le collectif de dessinateurs Croc 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.

Parallèlement à cela, des outils ont été développés afin de renforcer le degré de visibilité de la cellule d'écoute de veille et de signalement (CEVS) et de prévenir les cas de violences et de harcèlement, notamment le lancement d'un formulaire de signalement en ligne, la diffusion de fiches réflexe pour les témoins et victimes de violences, adaptées au public étudiant ainsi qu'aux personnels, et la diffusion de cartes de visites présentant les contacts de la CEVS.

Dans le cadre du projet RESET, un jeu de société a été créé par les équipes de l'université de Bordeaux : « Rattrape-moi si tu peux ». Ce jeu de plateau vise à sensibiliser les membres de la communauté universitaire aux inégalités de carrière et discriminations par l'incarnation de personnages aux statuts divers (personnels BIATSS, enseignants-chercheurs, communauté doctorante), et profils variés (sexe, situation de handicap, âge, origine, ...). Le jeu est le résultat d'un travail de recherche scientifique et s'appuie sur des données qualitatives et quantitatives recueillies auprès des personnels de l'université. Il a été diffusé à l'université de Bordeaux, en France – via le réseau de la CPED et en Europe, via le projet RESET et l'alliance ENLIGHT. Une actualisation des données et une réimpression sont prévues pour 2025.

Afin de favoriser une culture de l'égalité, une liste de 8 recommandations pour une communication égalitaire a été dressée en lien avec la direction de la communication, et des ateliers ont été animés à ce sujet auprès de l'ensemble de la communauté universitaire.

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

En mars 2024 a été organisé la première édition du mois de l'Inclusivité, lors duquel divers événements de sensibilisation ont eu lieu, articulés notamment autour de quatre journées internationales :

- Journée des droits des femmes (8 mars)
- Journée mondiale de la schizophrénie (18 mars)
- Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars)
- Journées de la visibilité transgenre (25 mars)

Enfin, en 2024, l'université de Bordeaux a pris part à la Quinzaine de l'Egalité, événement impulsé par Bordeaux Métropole, qui invite les institutions à organiser des événements en lien avec cette question. Pour cette édition, la thématique choisie par l'université a été celle des discriminations dans l'insertion professionnelle et l'accès aux stages. A cette occasion, un atelier d'empowerment a été proposé à des étudiants qui ont pu échanger avec une mentor au sujet de leur parcours, puis une soirée a regroupé des intervenantes et intervenants autour de constats scientifiques, d'une table ronde et de valorisations de parcours d'étudiantes et étudiants. Une centaine de personnes étaient présentes.

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

I/ Recrutement, avancement de carrière et articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

N°	Action	Actions réalisées / état	Continuité dans le plan 2025-2027
1	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	Workshop sur les recrutements et l'avancement de carrière avec le service des recrutements et le chargé de projet HRS4R : réflexion sur les actions à mettre en œuvre et retour d'expérience sur les pratiques RH (2 octobre 2023) Actualisation et diffusion du Guide et de la charte du recrutement responsable de l'université (2023)	A poursuivre
2	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	Effectué en mars 2022, mars 2023 et mars 2024	A poursuivre

	des Comités de sélection, lors de la réunion annuelle d'information		
3	S'assurer du maintien de la mixité dans les jurys et commissions de sélection, pour les personnels BIATSS et enseignants-chercheurs	Des efforts ont été fournis. En 2022, la composition des COS était de 51% de femmes pour les MCF et 44% pour les PR. Concernant les présidences, il faut cependant renforcer la mixité, puisque l'on compte 42% de femmes pour les MCF et 26% pour les PR.	A poursuivre (et approfondir côté BIATSS par le suivi de la part femmes / hommes dans les jury)
4	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	Avec la nomination de 3 femmes Honoris Causa prévue en 2024, les femmes passent de 15% à 25% des 24 lauréats depuis 2014. Dans les appels à candidatures, la phrase suivante a été ajoutée : "Une attention particulière sera accordée à d'autres critères, non scientifiques, qui contribueront au maintien de certains équilibres tels que la parité homme-femme, la diversité des pays/continents ou les domaines disciplinaires mis à l'honneur dans le cadre de ce programme" En 2024, 3 femmes ont été nommées.	A poursuivre. Objectif : atteindre 40% de femmes d'ici 2027
5	Objectiver les critères de sélection pour les recrutements, notamment pour les personnels enseignants-chercheurs – afin d'éviter les biais de sélection	Manque de clarté de l'action. Travail en lien avec le service des recrutements, le Guide du recrutement et la Feuille de route RESET pour des recrutements et avancement de carrière en faveur de l'égalité et de la diversité	Action non reconduite
6	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	Réalisé annuellement dans le rapport social unique (cf. pp. 78-96 du RSU 2022).	A poursuivre
7	Assurer annuellement une présentation sur le déroulé des carrières et les étapes à franchir dans la carrière académique en direction des personnels enseignants-chercheurs	Formation à propos du passage de la HDR auprès du Département CHANGES (décembre 2022, 13 part.) Ces éléments ont été évoqués lors de formations et sessions auprès de communautés doctorantes ou de chercheurs,	Action non poursuivie en tant que telle, mais intégrée dans d'autres thématiques plus globales de formation et sensibilisation

		intégrées dans des thématiques plus globales	
8	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	Appel à projet sur la parentalité : entretiens avec des personnels sur leur expérience de conciliation vie professionnelle et vie familiale en tant que parents (2022) Groupe de travail - conciliation vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale (2 février 2023, 12 part.) Webinaire RESET sur les bonnes pratiques en matière de conciliation des temps de vie (15 mai 2024, 20 part.)	Action non poursuivie
9	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	Motion design + guide parentalité en cours + vidéos interviews - DASIS et DCOM. A partir de leur diffusion en octobre 2023 et jusqu'en décembre 2024, 838 vues ont été comptabilisées soit près de 14% des effectifs de l'université Cycle de webinaires sur la parentalité – Les RDV de l'action sociale Diffusion de la Campagne médiatique RESET sur les dispositifs de qualité de vie au travail et parentalité - réseaux sociaux et site institutionnel (avril 2023)	Poursuivre la diffusion des supports
10	Former les personnels encadrants afin qu'elles et ils puissent orienter au mieux leurs équipes sur les dispositifs d'articulation des temps de vie	Appel à projet parentalité	Action non reconduite. Thématique intégrée dans des formations plus larges
11	Proposer des temps collectifs d'information aux personnels volontaires sur les différents dispositifs d'articulation des temps de vie existants	Webinaires « Les RDV de l'action sociale » : - Comment accéder à la propriété (15 mai 2022) - Epargne et placements (12 juin 2022) - Transmission du patrimoine (3 juillet 2022) - Investir son budget et prendre le pouvoir sur ses achats (27 février 2023) - Couple, famille et argent (27 mars 2023) - Parentalité numérique (16 et 19 octobre 2023) - Créer sa charte familiale des bonnes pratiques du numérique (13 novembre 2023) - Ados, écrans et réseaux sociaux (27 novembre 2023)	Action non reconduite spécifiquement (mais webinaires poursuivis)

		- Infos et droits pour les futurs parents (11 décembre 2023) - Les jeunes et l'argent (22 janvier 2024) - Parents solo et argent (12 février 2024) - Mon enfant rentre en 6ème : les outils numériques à sa disposition (3 octobre 2024) - Webinaire d'information sur l'action sociale à l'université (17 octobre 2024) - La lecture jeunesse : un soutien à la parentalité et une alternative aux écrans, par Doc Lili (4 novembre 2024) - Les enjeux du numérique sur la santé par Tralalère (3 décembre 2024) Page intranet dédiée Événement « Qualité de vie au travail : des collègues sont passés à l'action » (18 juin 2024, 25 part.)	
12	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)	Action non mise en place	Action non reconduite
13	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	Formation « Sexe et genre dans l'excellence scientifique : un impératif pour toutes les disciplines », auprès de la communauté doctorante, en janvier 2023 (24 part.) et janvier 2024 (13 part.) Intégration de ces éléments dans les formations adressées à la communauté étudiante en 2024 (3287 étudiantes et étudiants formés sur 50h en 2024, plus de 6000 étudiantes et étudiants formés depuis 2022),	Action à poursuivre
14	S'assurer de critères non genrés au moment de l'attribution des contrats doctoraux, des prix de	Action non mise en place	Action non reconduite

	thèse, de financements post-doctoraux		
15	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	Campagne mise en place en février 2022 – portraits de femmes dans les STEM (dont 4 chercheuses de l'UB) https://wereset.eu/resources/campaigns/girls-reset-digital-campaign-for-idwgs22/ Webinaire organisé dans le cadre de RESET – <i>Women in Science – intersectional and international perspectives</i> (15 février 2023, 65 part.) Webinaire organisé dans le cadre de RESET - <i>Breaking the Glass Ceiling</i> (7 février 2024, 60 part.) Création et remise du prix Marian Diamond par le Comité paritaire Neurocampus, visant à mettre en valeur les femmes neuroscientifiques en post doctorat + organisation d'une conférence sur la thématique (9 février 2024)	Action à poursuivre
16	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 (voir annexe 1)	Action réalisée annuellement et complétée par le décret du 5 décembre 2023	Action à poursuivre
17	Communiquer sur les modalités d'attribution des primes statutaires et sur la politique de promotion	Action réalisée annuellement dans le Rapport social unique	Action à poursuivre

II/ Accès au leadership et à la prise de décisions

N°	Action	Actions réalisées / état	Continuité dans le plan 2025-2027
1	Collecter et réviser tous les textes fondamentaux de l'université dans une perspective d'égalité et de diversité. Proposer des ajustements si besoin	Action réalisée dans le cadre d'un livrable RESET (D5.1). Recommandations faites dans le livrable.	Action non poursuivie, mais travail sur les valeurs de l'université mises en lumière dans des documents institutionnels, et intégrant l'égalité et la diversité
2	Diffuser et institutionnaliser au sein de l'université de Bordeaux les documents élaborés dans le cadre du projet RESET	Diffusion des documents relatifs au GIA en formation, sur l'ENT et lors de conférences, signature de la Déclaration commune des universités RESET sur leur engagement en matière d'égalité, diversité et excellence scientifique (2022) – travail sur un ensemble d'indicateurs de suivi pour une excellence scientifique inclusive, de la Feuille de route RESET sur les recrutements et l'avancement de carrière (2022), Formations RESET sur l'égalité et la diversité adaptées à l'UB (2023-2024), Boîte à outils pour une communication égalitaire RESET (2022-2024) Travail sur un tableau de bord d'indicateurs pour une excellence scientifique inclusive Comité pour l'égalité des genres du 29 novembre 2024 dédié à cette question	Action non indiquée dans le nouveau plan, mais ressources à réutiliser, notamment par le biais de l'alliance ENLIGHT
3	Organiser au minimum deux réunions annuelles du Gender Equality Board– Comité pour l'égalité des genres	Réunions organisées les 14 avril 2022 (21 part.), 12 octobre 2022 (24 part.), 2 mars 2023 (20 part.), 29 novembre 2023 (24 part.), 19 juin 2024 (17 part.) , 29 novembre 2024 (17 part.)	A poursuivre et approfondir – <i>Elargir le périmètre d'action du Comité pour l'égalité des genres en le renommant « Comité pour l'égalité de genre et la diversité ».</i>
4	Développer des sessions de travail collaboratif entre les personnels de l'université et les personnels des universités partenaires de RESET, autour	Session de co-design en lien avec RESET - Les femmes dans les postes de prise de décision et de leadership (17 mai 2023, 6 part.)	Action non poursuivie

	des questions liées aux recrutements, à l'avancement de carrière et à l'articulation des temps de vie	Interviews avec 3 personnels de l'UB sur le développement des carrières scientifiques et la mise en réseau. Partage dans un livrable RESET (mai 2023) Groupes de travail HRS4R	
5	Intégrer les objectifs et les actions du Plan pour l'égalité des genres dans les contrats d'objectifs de moyens et de performance (COMP)	Réalisé – ex : organisation du Mois de l'Inclusivité et de la Quinzaine de l'égalité, financement de l'impression d'un jeu de société sur les inégalités de carrière : « Rattrape-moi si tu peux » Créations de deux postes sur la thématique de l'accueil et de l'attractivité (2024)	Action à poursuivre
6	Promouvoir le principe de la rotation des fonctions de direction pédagogique (mention, master, études) selon les rythmes et contextes disciplinaires propres à chaque collège, et accompagner les collègues dans la définition de ce principe	Discussions internes et présentation en CODIR formation en juin 2023	Action à ne pas poursuivre
7	Promouvoir le principe de la rotation des fonctions de direction au sein des équipes de recherche, et accompagner les laboratoires dans la définition de ce principe	Discussions internes et présentation en CODIR recherche en mars 2023	Action à ne pas poursuivre
8	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	Information disponible sur l'intranet	Action à poursuivre (mais absente du nouveau plan)
9	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	Composition sexuée des comités de sélection et de leur présidence : PR et MCF : 46% F et 54% H (dont 38% F parmi les président.es)	Action à poursuivre
10	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	Action réalisée – indication dans le préambule du guide pour les membres des comités de sélection	Action à poursuivre

	nombre de femmes professeurs		
11	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	7 promotions par repyramidage en 2032	Action à poursuivre
12	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	Formation « Sexe et genre dans l'excellence scientifique : un impératif pour toutes les disciplines », auprès de la communauté doctorante, en janvier 2023 (24 part.) et janvier 2024 (13 part.)	Action à poursuivre – élargir la thématique à l'égalité et la diversité en général
13	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	Réalisé en 2023. Rapport en cours de réalisation. Entretiens auprès de personnels, et lancement du projet UNDETERRED (2023)	Action à poursuivre
14	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 chercheurs	Réalisé en 2023. Rapport en cours de réalisation. Entretiens auprès de personnels, et lancement du projet UNDETERRED (2023)	Action à poursuivre
15	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	Lancement du projet UNDETERRED (2023)	Action à poursuivre
16	Continuer à produire des données et à sensibiliser sur les discriminations dans le cadre du doctorat et post-doctorat	En cours	Action à approfondir
17	Participer aux actions innovantes de l'alliance d'universités européenne ENLIGHT (webinaires, workshops, cours, plateformes, groupes de travail, equity core groups, conférences) en lien avec les	<i>Inequalities in academic careers from Master degree to tenure: getting aware to prevent better</i> , intervention de l'équipe RESET dans la conférence ENLIGHT (11 mai 2022) Intervention de l'équipe RESET lors du webinaire ENLIGHT Rise - <i>The</i>	Action à poursuivre

	personnels et la communauté étudiante	<i>evaluation of research and researchers</i> (27 septembre 2022) Workshop animé par l'équipe RESET sur la pédagogie inclusive lors de la conférence ENLIGHT (11 octobre 2023) Présentation du jeu « Rattrape-moi si tu peux » à la Staff Week Enlight le 13 septembre	
18	Prendre part aux rencontres entre les actrices et acteurs locaux, nationaux, et européens, organisées par la Commission européenne sur la promotion de l'égalité et la diversité. Associer au maximum ces acteurs et actrices aux événements de l'UB en lien avec l'égalité et la diversité	Participation à des réunions du réseau Mix'Egalité - présentation de RESET (24 janvier 2022, 10 part.) Gender Summit "New understanding of diversity and discrimination in research institutions" – présentation du Plan pour l'égalité des genres de l'UB (31 octobre 2022) Conférence informatique - IEEE SBAC-PAD – INRIA et LaBRI présentation du poster GIA (02 et 03 novembre 2022) Edition 2023 de "Moi Informaticienne, moi mathématicienne", 54 élèves inscrites (32 collégiennes, 22 lycéennes). Nouveauté 2023, la mise en place d'un internat : 23 internes. Les élèves venaient de 26 établissements de la région, 5 départements (Gironde, Dordogne, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques). Webinaire sur les Plans pour l'égalité des genres – Horizon Europe, PCN : présentation du Plan pour l'égalité des genres de l'UB (8 mars 2023, 90 part.) Webinaire RESET La diversité dans les communautés de recherche : expériences et attentes (17 mai 2023, 50 part.) Webinaire RESET : Advancing Inclusive Scientific Excellence and HEIs Transformation in the ERA (11 décembre 2024, 40 part.)	Action à poursuivre

19	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	Intervention de l'équipe RESET lors du webinaire ENLIGHT Rise - <i>The evaluation of research and researchers</i> (27 septembre 2022) Webinaire RESET <i>Women in Sciences – intersectional and international perspectives</i> (15 février 2023, 65 part.) Webinaire RESET <i>Diversity in Research Communities – Experiences and Expectations</i> (17 mai 2023, 50 part.) Webinaire RESET - Acting Together against Discrimination and Gender Bias in Higher Education (6 mars 2024, 70 part.)	Action à poursuivre
20	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...)	Action non réalisée	Action non poursuivie

III. Prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans la recherche, les formations et les enseignements

N°	Action	Actions réalisées / état	Continuité dans le plan 2025-2027
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	Personnels encadrants - Actu-cadres (19 avril 2022) + 6 réunions du Comité pour l'égalité des genres entre 2022 et 2024 + Campus Cadres : Manager en faveur de l'égalité : enjeux et pratiques (22 novembre 2022, 28 part.) EC / E / C / doctorants - Webinaire RESET sur le GIA (15 novembre 2022) + "Préparer son HDR : pour quoi faire ? et comment ? Égalité professionnelle et promotion des carrières – CHANGES (décembre 2022, 13 part.) + Formation collège des ED - « Sexe et genre	Action à poursuivre

intervenantes et intervenants	dans l'excellence scientifique : un impératif pour toutes les disciplines » (janvier 2023 et janvier 2024) MCF : sensibilisation à l'égalité lors de la session d'accueil des nouveaux arrivants (prévue en 2024 aussi) Création d'une autoformation sur Moodle à destination de la communauté enseignante - Sensibilisation au genre et à la diversité dans les pratiques pédagogiques en novembre 2024 Autres : Formation à l'animation de la Fresque du sexisme le 5 décembre 2023 (9 personnes formées). Animation de la Fresque du sexisme : 22 juin 2023, 5 part. ; 12 juillet 2023, 5 part. ; 28 mars 2024 (au sein de la DASIS), 13 part. ; 10 avril 2024, 5 part. Lutte contre les discriminations dans l'enseignement supérieur, 04/05/2023 et 05/05/2023, 24 part. Les fondamentaux de la diversité et de la lutte contre les discriminations, 04/04/2024, 1 part. Sensibilisation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, 16/05/2024, 13 part. Savoir comment réagir dans le cas de violences conjugales, 21/05/2024 (réservé aux assistants de prévention), 5 part. et 23/05/2024 (réservé aux services santé), 7 part. Accompagner les acteurs des ressources humaines dans l'application des principes de laïcité et de neutralité, 11/04/2024, 5 part. (session réservée aux personnels RH) Atelier sur la communication égalitaire, 30/05/2024, 6 part. Discriminations dans l'enseignement, 04/06/2024, 15 part. <i>Work-life balance</i>, 26/09/2024, 16 part. Jeux « rattrape-moi si tu peux », 03/10/2024, 24 part. Pédagogie inclusive, 12/12/2024, 10 part.	
--------------------------------------	---	--

2	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	Webinaire RESET sur le GIA (15 novembre 2022) Workshop avec l'équipe RESET de l'université d'Oulu – prise en compte du genre dans la recherche (09 avril 2024, 10 part.)	Action à poursuivre
3	Sensibiliser les référentes et référents Transitions aux questions d'égalité des genres et de lutte contre les discriminations. Leur fournir des informations clés et des outils concernant les thématiques de l'égalité des genres et de la diversité afin qu'elles et ils puissent les diffuser au sein de leurs structures	Webinaire de sensibilisation le 19 avril 2022 Réunion de sensibilisation ambassadeurs étudiant.es le 30 août 2022 Fête la rentrée (15 et 19 septembre 2022) Sensibilisation des référent.es égalité des labos (22 septembre 2022) Webinaire de sensibilisation sur le harcèlement et les discriminations (100 personnes dont une quinzaine de référent.es) en juin 2023	Action à poursuivre
4	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, ...)	2 enseignantes-chercheuses formées Formations pilote : 160 étudiantes et étudiants (du master au doctorat) formés, à l'occasion de neuf sessions de formations entre janvier et avril 2024. Les thématiques abordées sont les suivantes : Egalité et discriminations au travail : repérer, réagir et agir, Sexe et genre dans l'excellence scientifique : un impératif pour toutes les disciplines, Prise en compte du genre dans les recherches, Egalité dans les organisations de travail, Fresque du sexisme Workshops sur les thématiques de prise en compte du genre dans la recherche, l'égalité, la diversité auprès de personnels de l'université	Action à poursuivre – approfondie par la création d'une formation en ligne (EC) et d'une UE transverse
5	Ajouter systématiquement une analyse genrée aux enquêtes réalisées auprès de la	Action non mise en place	Action non reconduite

	communauté universitaire		
6	Privilégier la mixité/parité des personnes intervenant lors de conférences/événements organisés par l'UB	Conférence informatique : IEEE SBAC-PAD 2022 (organisée par l'INRIA) : Chaire diversité/parité, mixité des intervenants, personne ressource, code de bonne conduite Prise en compte de l'égalité et la diversité dans le Guide de l'événementiel responsable (2024) Workshop Mixité dans la Science – Données UB et UE sur inégalités de carrière TFMASA, BTU, RESET, UB,UC Louvain (30 janvier 2024, 20 part.)	Action à poursuivre par le biais de la diffusion du Guide de l'événementiel responsable et la formation liée
7	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 étudiante	Formations auprès d'environ 3300 étudiantes et étudiants en 2024 Projets débutés en 2024 : - UE d'ouverture en Licence, Comprendre et lutter contre les inégalités: sexisme, racisme et discriminations Lancement au Collège des sciences de l'homme en septembre 2025, puis proposition de déploiement transverse en septembre 2026 (18h, 3ECTS, à l'étude avec la MAPI) - Module de sensibilisation en Master, « Culture de l'égalité au travail » Extension et pérennisation de la formation de RESET Egalité et discriminations au travail : repérer, réagir et agir, évolution vers plus d'espace pour favoriser l'interaction et la réflexivité (format de 6h, 2x3h, à l'étude avec la MAPI) - Module de sensibilisation en Doctorat « Sexe et genre dans l'excellence scientifique : un impératif pour toutes les disciplines » -Didactisation et pérennisation de la formation RESET inscrite en 2023 dans le catalogue de formations du Collège des écoles doctorales (format de 4h, 2x2h, à l'étude avec la MAPI) -UE transverse Licence: Transitions environnementales et sociétales Participation à la production de contenu de l'UE socle Introduction aux enjeux des transitions environnementales et sociétales, pour la séance 6 « Evolution des sociétés dans l'anthropocène », formation obligatoire pour toutes les étudiant.es en Licence	Projet UE transverse 2025-2026

8	Informar la communauté universitaire sur les outils de GIA (Gender Impact Assessment - Evaluation 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	Création d'une page intranet dédiée « Intégrer les dimensions de genre dans votre projet de recherche » (vidéos, checklist, webinaire, liens utiles) Animation de temps de formation auprès de chercheuses et chercheurs, de référentes et référents égalité des laboratoires et auprès de la communauté doctorante Sensibilisation des membres du SMSP (27/02/2023) Réunion du comité pour l'égalité des genres sur la prise en compte du genre dans la recherche (02 mars 2023, 20 part.) Formation : « Monter des projets de recherches en intégrant le genre et la diversité » auprès des Départements DETS et CHANGES (28 mars 2024, 24 part.)	Action à poursuivre
9	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	Travail réalisé dans le cadre de RESET, en lien avec l'université d'Oulu (Finlande) Animation de temps d'échange et de formation auprès de chercheuses et chercheurs, de référentes et référents égalité des laboratoires et auprès de la communauté doctorante Présentation du Gender Impact Assessment et de la checklist RESET en CODIR recherche (20/03/2023)	Ne pas reconduire. Poursuivre la diffusion du GIA uniquement, et s'assurer de son appropriation par la communauté universitaire
10	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.	« Sexe et genre dans l'excellence scientifique : un impératif pour toutes les disciplines » (janvier 2023 et janvier 2024) Prise en compte du genre dans la recherche – communauté doctorante de l'Institut Montesquieu (13/10/2023, 25 part.) Workshop Mixité dans la Science - TFMASA, BTU, RESET, UB, UC Louvain (30 janvier 2024, 20 part.) Journée de l'Ecole Doctorale de Mathématiques et d'Informatique (EDMI) - 2 tables rondes "Enjeux sociétaux : Science et société, éthique, écologie..." et "Après le doctorat : quoi, où, quand, comment ? Tout ce qu'il faut savoir" (11 avril 2024)	Action à poursuivre

11	Continuer d'encourager, d'accompagner et valoriser les initiatives de laboratoires en faveur de l'égalité et de la diversité. Faire de RESET une ressource	Réunion avec le Comité Parité de l'INRIA fin octobre 2022 pour convenir d'actions communes Distribution d'un questionnaire auprès des laboratoires de l'université pour recueillir leurs initiatives en faveur de l'égalité et de la diversité Webinaire "Pourquoi et comment initier une transition dans les laboratoires ?" (15 février 2022) Elaboration d'un livrable pour la Commission européenne (dans le cadre du projet RESET) sur les bonnes pratiques et initiatives de laboratoires en faveur de l'égalité et de la diversité Diffusion et signature par 28 laboratoires de la Charte « Laboratoires en transition » - novembre 2023 Formation à destination de la communauté féminine (chercheuses et enseignantes-chercheuses) du département CHANGES, à propos de la promotion des carrières féminines (25 mai 2023)	Action à poursuivre
12	Inciter les laboratoires à nommer des personnes référentes à l'égalité et la diversité en leur sein. Veiller à articuler ces fonctions avec celles déjà établies à l'université, en formant les personnels référents déjà nommés aux questions d'égalité et de diversité	Collaboration avec les référentes et référents égalité des laboratoires (réunion de présentation des outils le 22 septembre 2022, atelier de co-construction le 15 février 2024 sur le plan pour l'égalité de genre)	Action non reconduite, mais renforcée par la Charte laboratoires en transition
13	Organiser des temps de partage de bonnes pratiques en faveur de l'égalité des genres et de prise en compte du genre dans la recherche - entre différents laboratoires de l'université de Bordeaux et du réseau RESET	Workshop sur le Gender Impact Assessment animé par les partenaires RESET de l'université d'Oulu auprès de Neurocampus (08 avril 2024, 5 part.) et des personnels du Service de montage et suivi de projets (09 avril 2024, 10 part.). L'impératif d'excellence scientifique face aux inégalités sociales à l'université : les outils de RESET pour dépasser la contradiction, sessions à l'Institut Montesquieu et au LACES (juin 2024, 27 part.)	Action terminée
14	Reconnaître et promouvoir la participation de toutes et de tous à la recherche, par le biais notamment	Participation de l'UB à la campagne médiatique de RESET par le biais de 4 portraits de femmes travaillant à l'UB, et valorisation de ces portraits dans un article dédié sur le site de l'université	Action terminée

	de la Campagne Numérique RESET « Les Visages du Campus »		
15	Développer et systématiser les données sexuées sur les financements recherche des programmes individuels. Renseigner systématiquement le sexe des déposants et lauréats aux programmes	Travail en lien avec le SMSP, en cours Tableau de bord d'indicateurs pour une excellence scientifique plus inclusive	Action à poursuivre
16	Développer et systématiser les données sexuées sur les financements recherche des programmes individuels. Renseigner systématiquement le sexe des déposants et lauréats aux programmes	Travail avec le SMSP mais action non poursuivie	Action non reconduite

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

N°	Action	Actions réalisées / état	Continuité dans le plan 2025-2027
1	Elaborer et diffuser des outils de communication (« Alertomètre » et bandes-dessinées) et des ouvrages sur la thématique dans les bibliothèques universitaires	Elaboration de l'Alertomètre et diffusion à large échelle Création de bandes-dessinées sur les violences sexistes et sexuelles à l'université avec le collectif Croc' en Jambe (2022) Diffusion d'ouvrages sur les VSS dans les bibliothèques universitaires Diffusion de cartes de visite, affiches et kakémonos avec les contacts de la CEVS Diffusion de fiches réflexe sur comment réagir lorsque l'on est victime ou témoin de VSS, violence ou harcèlement (pour les	Poursuivre la diffusion et la valorisation de ces outils

		personnels, pour les encadrants et pour la communauté étudiante) Intégration de la thématique dans le jeu de société créé par l'UB « Rattrape-moi si tu peux », sur les inégalités de carrière	
2	Poursuivre la collaboration et élargir notre réseau avec des acteurs locaux (de la Métropole de Bordeaux) afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations (institutions publiques, associations, établissements d'enseignement supérieur, ...)	Collaboration dans le cadre de la création de l'Alertomètre Participation à la Quinzaine de l'Egalité	Action à poursuivre et approfondir
3	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)	Mail envoyé tous les ans avec rappel des contacts de la cellule de veille et ressources	Action à poursuivre
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 – membres de la cellule de veille	Webinaire de sensibilisation « Harcèlement sexiste, sexuel et discriminations », auprès de la communauté universitaire (28 juin 2023, 102 part.) Formation sur les VSS auprès des personnels de l'Espace santé étudiant (4 et 5 mai 2023) <u>Les membres et parties prenantes de la CEVS ont assisté aux formations suivantes :</u> Webinaire : Enquête administrative interne en cas de VSS (05 octobre 2022) Accueillir le signalement d'un agent en difficulté, en situation d'urgence ou victime de violence, organisée par la DREETS (16 et 17 novembre 2022) Dispositifs de signalement de violences et discriminations. Formation aux procédures disciplinaires (19 et 20 janvier 2023) Fresque du sexisme et animation de la Fresque du sexisme	Action à poursuivre

		Procédures disciplinaires dans le cadre de la lutte contre les VSS (02 juin 2023) Lutte contre les discriminations (11 décembre 2023) Prise en charge médico-légale des victimes de violence, Charles Perrens, (12 et 13 décembre 2023) Sanctions, expériences de retour, tissage des liens pour la constitution des dossiers (29 janvier 2024) Racisme, antisémitisme, xénophobie (18 mars 2024) Les plaintes, en présence de Mme Le Procureur de la République et d'un avocat (8 avril 2024) Prise en charge juridique pour délits ou crimes (10 juin 2024) Mois de l'Inclusivité (mars 2024) Quinzaine de l'égalité (novembre 2024)	
5	Opérationnaliser et faire connaître un système de signalement sécurisé des violences sexistes et sexuelles et discriminations et de traitement des saisines en ligne	Mise en place du formulaire de signalement	Action à poursuivre – diffusion du lien du formulaire
6	Publier annuellement sur le site internet de l'université un rapport sur les actions de la cellule (saisines, sanctions, population touchée), incluant les données concernant les personnels et la communauté étudiante	Non mis en place	Action à poursuivre
7	Poursuivre la présentation annuelle du rapport de la cellule de veille devant les instances de l'université (CDS, CT, CA)	Indicateurs et ressources cellule en instances en 2023	Action à poursuivre
8	Diffuser une vidéo de présentation de la cellule de veille lors des réunions de rentrée en amphithéâtre	Pas de vidéo, mais présentation en amphis et formations dans le cadre de RESET (environ 2500 étudiantes et étudiants touchés) Lancement du Module en ligne (MOOC) « Prévenir et agir contre	Action à poursuivre, travailler sur des méthodes permettant une meilleure soutenabilité

		les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur » auprès de l'ensemble de la communauté universitaire (2023) – 349 inscrit.es entre novembre 2023 et octobre 2024.	
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)	Intégration de 8 recommandations pour une communication égalitaire dans la charte éditoriale de l'université Présentation des recommandations lors de sessions de formation et de sensibilisation sur l'égalité auprès de personnels et de la communauté doctorante Animation d'ateliers pratiques sur ce sujet (voir action 12)	Poursuivre les efforts en matière de communication égalitaire
10	Poursuivre les efforts en termes d'accessibilité numérique de nos contenus en ligne	Formations sur l'accessibilité numérique – 3 sessions entre 2022 et 2023 – 40 part. Session à venir le 11 juin 2024 Intégration de la thématique dans l'autoformation en ligne à destination de la communauté enseignante	Action à poursuivre
11	Proposer de donner des noms représentatifs de la diversité aux bâtiments et amphithéâtres de l'université	Action non réalisée	Action non reconduite
12	Animer des temps de sensibilisation sur une communication égalitaire et accessible dans les pôles et SNI (départements & collèges)	Animation d'un atelier communication égalitaire en campus-cadres (22 novembre 2022, 30 part.) Animation d'un atelier auprès de membres de l'INRIA, de l'IMB et du Labri (28 février 2023, 40 part.) Animation d'un atelier lors de l'inauguration de l'Institut des transitions (ambassadeurs transitions + référents) (11 avril 2023, 15 part.) Intégration de l'atelier dans une formation auprès du laboratoire NutriNeuro (16 juin 2023, 15 part.)	

		Intégration de l'atelier dans les formations auprès de la communauté étudiante Intégration de l'atelier dans la formation « Sexe et genre dans l'excellence scientifique : un impératif pour toutes les disciplines » (12 janvier 2023 et 17 janvier 2024) Animation d'un atelier lors d'un séminaire pédagogique auprès du personnel d'enseignement de l'ISPED (12 février 2024, 10 part.)	
13	Continuer de diffuser nos actions en faveur de l'égalité et de la diversité sur la page dédiée du site internet de l'université de Bordeaux	Action réalisée : diffusion d'événements, d'outils, d'information Pages dédiées sur le site internet et sur l'intranet « Egalité, diversité, respect » et « Harcèlement, discrimination et violence »	Action à poursuivre
14	Partager les résultats obtenus dans le cadre du projet RESET	Valorisation lors d'événements (ex : Nuit européenne des Chercheurs (2023), Mois de l'Inclusivité (2024), Événement Bascules (2024), Nuit de la recherche (2024) Réutilisation des outils par ENLIGHT, Institut des Transitions (fiches actions pour la charte laboratoires en transitions), réunion du comité pour l'égalité des genres du 29 novembre 2024 dédiée à cette thématique).	Poursuivre la diffusion, notamment par le biais de l'alliance ENLIGHT

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 des genres et des documents l'ayant précédé. Les efforts seront élargis et poursuivis avec la mise en œuvre du Plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité (2025-2027), dont le champ d'action sera plus large, tant par les thématiques abordées (diversité, égalité, lutte contre les discriminations), que par le public visé (communauté étudiante et des personnels).

Contacts :

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

**Murielle REFFET – Directrice de l'Action Sociale et de l'Innovation Sociétale – Pôle
Administration Générale et Ressources Humaines**
murielle.reffet@u-bordeaux.fr

En savoir +

www.u-bordeaux.fr



@ univbordeaux



universitedebordeaux



univbordeaux



universite-de-bordeaux