

# Plan pour l'égalité des genres

2022-2024

Université de Bordeaux

# Plan

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>Partie 1. Contexte</b> .....	<b>5</b>
Contexte national.....	5
L'université de Bordeaux .....	6
<b>Partie 2. Principes, objectifs et stratégie de mise en œuvre du plan pour l'égalité des genres...</b>	<b>8</b>
Principes .....	8
Objectifs.....	8
Stratégie .....	8
Mise en œuvre d'un diagnostic approfondi .....	9
Elaboration du plan .....	9
<b>Partie 3. Principaux éléments du diagnostic sur la situation en matière d'égalité et de diversité à l'UB.....</b>	<b>11</b>
<b>Partie 4. Plan pour l'égalité des genres</b> .....	<b>14</b>
I/ Recrutement, avancement de carrière et articulation des temps de vie .....	14
II/ Accès au leadership et à la prise de décisions .....	23
III/ Prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans la recherche, les formations et les enseignements .....	33
IV/ Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral et agissements sexistes .....	43
<b>Annexe : Calcul des écarts de rémunération à l'université de Bordeaux – données 2021 .....</b>	<b>51</b>

# Introduction

Ce plan pour l'égalité des genres est le fruit d'un travail collaboratif entre les personnels de la communauté universitaire et des partenaires européens. Il répond aux obligations établies par la Loi de transformation de la fonction publique<sup>1</sup>, et vise à les enrichir conformément aux attentes européennes en termes d'égalité des genres dans la recherche, comme stipulé dans le programme-cadre Horizon Europe<sup>2</sup>. Cet élargissement se fait dans le contexte du projet européen RESET - Redesigning Equality and Scientific Excellence Together<sup>3</sup>, piloté par la Direction de l'Action Sociale et de l'Innovation Sociétale - Pôle Ressources Humaines et Développement Social de l'université de Bordeaux. Cet ancrage dans un pôle central témoigne de l'importance du portage institutionnel sur ces questions, et de la dimension collective d'une telle ambition.

**RESET** est un projet financé dans le cadre de l'appel à projets Horizon 2020 – Sciences avec et pour la Société (SwafS)<sup>1</sup>. 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 d'actions en faveur de l'égalité et d'une définition de l'excellence scientifique plus inclusive. 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.

Les questions d'égalité et de diversité sont de plus en plus portées par les législations françaises et européennes. Le plan inclusif pour l'égalité des genres débutera dès 2022 et se déroulera jusqu'en octobre 2024, où la fin du projet RESET sera marquée par sa révision et mise à jour, afin d'assurer la continuité des actions institutionnelles pour l'égalité et la diversité et leur installation à long terme dans les pratiques de l'université. Un ensemble d'actrices et d'acteurs de l'université sont chargés du suivi de ces actions et de l'évaluation de leurs impacts.

---

<sup>1</sup> Loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique parue au Journal Officiel du 7 août 2019.

<sup>2</sup> Le programme-cadre Horizon Europe (2021-2027) exige l'instauration d'un plan pour l'égalité des genres comme critère d'éligibilité, la composition équilibrée des équipes de recherche, ainsi que la prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans les projets de recherche.

<sup>3</sup> Redéfinir ensemble l'égalité et l'excellence scientifique.

Ce document est composé de quatre parties :

**Partie 1.** Contexte

**Partie 2.** Principes, objectifs et stratégie de mise en œuvre du plan pour l'égalité des genres

**Partie 3.** Principaux éléments du diagnostic sur la situation en matière d'égalité et de diversité à l'UB

**Partie 4.** Plan pour l'égalité des genres (2022-2024)

Ce plan est organisé selon quatre thématiques préconisées par le programme-cadre Horizon Europe de la Commission Européenne, qui se déclinent en objectifs et actions:

- > 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.

Les actions du plan pour l'égalité des genres sont de plusieurs types : collecte de données/analyse d'impact, réglementations et procédures, formation/sensibilisation, et communication. Chacune d'entre elles sera pilotée par une équipe responsable.

Ce plan a été développé et soutenu dans sa mise en œuvre par le moyen de financements liés au projet européen RESET - dans le cadre d'Horizon 2020, sous la convention de subvention n°101006560.

# Partie 1. Contexte

## Contexte national

---

**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 le biais de la **Loi de transformation de la fonction publique**<sup>4</sup>, ajoutant une dimension coercitive à cette mesure. Ce document consiste en la mise en œuvre d'actions visant à calculer et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à favoriser la mixité et l'égal accès aux différents postes et fonctions, à garantir une bonne articulation des temps de vie et à lutter contre toute forme de violence sexiste ou sexuelle et de discrimination. L'Etat et les établissements publics - dont les universités – sont dans l'obligation de s'engager dans cette démarche.

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 Ressources Humaines et Développement Social 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 des genres, 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.

**L'Agence Nationale de la Recherche (ANR)** s'engage progressivement, depuis 2017, pour l'égalité des genres, notamment en encourageant la prise en compte du genre dans la recherche, et la réduction des biais de genre dans les recrutements et dans la production du savoir. Ces orientations s'inscrivent dans les exigences européennes en termes de prise en compte du genre dans la recherche.

---

<sup>4</sup> Loi 2019-828 du 6 août 2019.

## L'université de Bordeaux

---

L'université de Bordeaux est un établissement dont l'excellence a été reconnue par le renouvellement en 2016 du **label Idex**, obtenu en 2011 en réponse à l'appel à projet "Initiatives d'excellence" du Programme d'Investissements d'Avenir (PIA). L'Idex est un programme d'investissement qui accompagne la transformation de l'université de Bordeaux en matière de recherche d'excellence, de formations innovantes et de transfert de savoirs.

A l'université de Bordeaux, on compte **3256 personnels enseignants-chercheurs (56%), et 2763 personnels BIATSS (46%)** sur un total de 6019 personnels. Parmi ces derniers, les femmes sont majoritaires (**68%**), alors que leur part est de **42%** chez les enseignants-chercheurs. Les personnels de l'université travaillent à **45%** dans les collèges, écoles et instituts de formation, **39%** dans les départements, et **16%** dans les pôles et directions administratives.

Depuis la création de la **Mission Parité, Egalité et Diversité** à l'université de Bordeaux<sup>5</sup>, 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 la suite, 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 la transformation de la fonction publique.

Le **décret n°2020-256 du 13 mars 2020**, prévoit l'élargissement de la Cellule de Veille contre le Harcèlement Sexuel, les Violences Sexistes et Homophobes (CEVHS) afin de prendre en compte les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral et sexuel et d'agissements sexistes. L'université de Bordeaux souhaite répondre 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.

Ce plan pour l'égalité des genres s'ancre donc dans un contexte favorable et s'articule avec d'autres documents institutionnels qui témoignent de l'engagement de l'université de Bordeaux à répondre aux enjeux sociétaux et environnementaux actuels. La récente recomposition de l'équipe présidentielle est caractérisée par une volonté d'assurer les transitions sociétales et environnementales dans le respect et la valorisation de tous et de toutes. La multidisciplinarité, la dimension collective et l'intégrité scientifique sont les maîtres mots de cette nouvelle mandature. Cette ambition, déjà amorcée ces dernières années, est retranscrite dans le document **Horizon stratégique 2030**, fruit de réflexions collaboratives sur les acquis de l'université et ses grandes orientations pour la décennie à venir.

L'engagement de l'université de Bordeaux a été officialisé en 2021 par l'obtention du label Développement Durable et Responsabilité Sociétale. Les mesures prises par l'université en ce sens sont détaillées dans les 24 engagements de la **Feuille de route sur les transitions environnementales et sociétales (2021)**. Depuis les élections de 2022, un Vice-Président est chargé de ces questions à l'université. Une chargée de mission Egalité, Parité et Diversité est aussi nommée, et participe à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan. Ces membres de la gouvernance travaillent en collaboration avec l'ensemble des acteurs et actrices de l'établissement, tant à un niveau politique qu'administratif.

Dans le cadre du projet RESET, l'université de Bordeaux est signataire d'une **Déclaration commune aux sept universités partenaires du projet à propos de leur engagement en termes d'égalité, de diversité et d'excellence scientifique**. Reprenant les grandes

---

<sup>5</sup> A l'occasion de la fusion des quatre universités bordelaises en 2014.

orientations des institutions en termes de gouvernance, d'égalité professionnelle, de prise en compte de la dimension de genre dans la recherche et les enseignements, et de lutte contre toute forme de discrimination ou de violences sexistes et sexuelles, cette déclaration s'articule avec le plan pour l'égalité des genres.

A l'université de Bordeaux, les questions liées aux thématiques sociétales sont portées par d'autres projets transformants. Depuis 2021, l'université de Bordeaux est membre fondatrice de l'alliance d'universités européennes **ENLIGHT**<sup>6</sup> avec 8 autres établissements partenaires. L'objectif de ce consortium est de contribuer à la transformation de l'enseignement supérieur européen en offrant aux étudiantes et étudiants les moyens de disposer de connaissances, de compétences et d'un potentiel d'innovation de pointe pour faire face aux grandes transitions de la société et promouvoir une qualité de vie équitable et durable. Retenu en 2020, le programme **ACT**<sup>7</sup>, vise à transformer les campus de l'université de Bordeaux en des laboratoires vivants et incubateurs de projets expérimentaux à l'échelle régionale.

En lien avec cet engagement, des **référentes et référents Transitions** ont été nommés dans différents services et laboratoires de l'université. Ces personnes, ainsi que les personnels référents égalité au sein de certains laboratoires seront des ressources afin d'échanger avec la communauté universitaire sur les thématiques de l'égalité des genres et de la diversité, et participeront à la diffusion du plan à tous les niveaux de l'établissement.

A l'université de Bordeaux, plusieurs organes et comités sont chargés de l'opérationnalisation du Plan pour l'Égalité des Genres. D'une part le **Comité pour l'Égalité des Genres** (ou Gender Equality Board – GEB), structure interne installée au sein de chaque institution partenaire RESET ayant pour but d'inclure l'égalité des genres dans le milieu universitaire. Ce comité de pilotage du plan inclusif pour l'égalité des genres est composé de personnes représentantes de parties prenantes clés issues de la gouvernance et du niveau d'encadrement supérieur et intermédiaire de l'université. Le GEB supervise la conception stratégique du plan et son implémentation. Il se réunit trois fois par an. Son rôle est crucial dans la conception et le pilotage du premier plan pour l'égalité des genres (2022), mais également dans ses versions révisées, qui seront publiées à partir de la fin du projet RESET, en 2024.

Les services centraux et les structures de niveau intermédiaire de l'université sont impliqués dans la mise en œuvre de ce plan, porté par le pôle Ressources Humaines et Développement Social.

Plus largement, dans une démarche ouverte et participative, l'ensemble des personnels de l'université ont été mobilisés pour la production d'un diagnostic à partir duquel les actions du plan ont été décidées et priorisées.

La cible principale de ce plan est l'ensemble des personnels de l'université. Suivant les obligations légales nationales ainsi que les attentes de la Commission Européenne, ce plan est principalement centré sur l'égalité professionnelle, mais aussi sur le rôle de l'université en tant que service public dans la production et le transfert de savoir. Ce document s'adresse donc aussi de façon indirecte à la communauté étudiante. Il est important de noter que les actions entreprises en direction des étudiantes et étudiants dans le cadre du plan d'action 2021-2024, seront poursuivies en parallèle de ce plan.

---

<sup>6</sup> ENLIGHT - European University Network to promote Equitable Quality of Life, Sustainability, and Global Engagement through Higher Education Transformation.

<sup>7</sup> ACT - Augmented university for Campus and world Transition.

# Partie 2. Principes, objectifs et stratégie de mise en œuvre du plan pour l'égalité des genres

## Principes

---

Le plan inclusif pour l'égalité des genres de l'université de Bordeaux est instauré dans un environnement favorable à l'égalité et à la diversité. Il tend à proposer des actions concrètes afin que notre établissement réponde aux enjeux sociétaux contemporains, évolue dans un contexte d'excellence tout en respectant ses personnels, usagères et usagers, en valorisant leur contribution et en luttant contre toutes les formes de discrimination. L'égalité professionnelle entre tous et toutes est au cœur des ambitions. Les évolutions à échelle européenne nous encouragent à agir pour aller progressivement vers une labellisation HRS4R, en mettant en œuvre notamment les principes de la Charte européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs (2005)<sup>8</sup>.

## Objectifs

---

Ce plan d'action vise l'instauration progressive et durable d'une culture de l'égalité des genres à l'université de Bordeaux. Un tel document permet de prioriser des actions dans le but d'agir à tous les niveaux - académiques et administratifs. Les principes fondamentaux de ce plan pour l'égalité des genres sont la **co-conception d'actions**, et la **prise en compte de la multitude des facteurs pouvant être à l'origine d'inégalités ou de discriminations**. Le premier principe s'est traduit par la dimension collective de l'élaboration de ce plan, allant de la phase de l'analyse à la phase de conception des actions et de leur suivi. Le second s'ancre dans une perspective inspirée des études de genre qui considèrent que les inégalités entre les femmes et les hommes doivent être étudiées à l'intersection des autres rapports sociaux (de classe, d'origine, de couleur de peau, mais aussi concernant l'orientation sexuelle, le handicap, et toutes les caractéristiques sociales). Outre le diagnostic local approfondi, ce plan s'appuie sur des sessions de travail et d'échange de bonnes pratiques au niveau du consortium RESET.

## Stratégie

---

La méthodologie choisie pour l'élaboration de ce plan s'inspire de l'outil du Gender Equality in Academia and Research<sup>9</sup> - **GEAR tool**, proposé par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes - EIGE. Cet outil propose des conseils et outils aux établissements d'enseignement supérieur et aux organismes de recherche afin d'impulser un changement institutionnel en faveur de l'égalité - de la mise en place d'un plan d'égalité des

---

<sup>8</sup> [https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur\\_21620\\_en-fr.pdf](https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/eur_21620_en-fr.pdf)

<sup>9</sup> Egalité des genres dans le monde académique et la recherche.



genres à l'évaluation de son impact réel. Cette méthodologie propose six étapes, allant de la préparation (1), à une phase de diagnostic (2), préparant l'élaboration (3), la mise en œuvre (4) et l'évaluation (5) d'un plan d'action, avant de préparer le devenir de ces actions et l'instauration de leur impact de façon durable dans l'institution (6)<sup>10</sup>.

## Mise en œuvre d'un diagnostic approfondi

---

Le plan pour l'égalité des genres est né d'un diagnostic approfondi, réalisé tout au long de la première année du projet, selon les quatre thématiques préconisées par la Commission Européenne:

- > 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

Le diagnostic a débuté avec **l'analyse de données** de 2019-2020 - collectées au sein de différents services de l'université (services du pôle RHDS, Collège des Ecoles Doctorales, Observatoire de la Formation et de la Vie Universitaire). Puis, en juillet et août 2021, **deux questionnaires** centrés sur l'égalité des genres au sein de notre organisation professionnelle ont été diffusés à l'ensemble des personnels – l'un aux personnels BIATSS (221 réponses), l'autre aux personnels enseignants-chercheurs (157 réponses). Les quatre thèmes mentionnés ci-dessus y ont notamment été abordés sous le prisme des effets de la crise sanitaire de la COVID-19. Enfin, **trois sessions de groupes de discussion** ont été organisées, regroupant séparément des personnels BIATSS, des personnels enseignants-chercheurs et des membres de la gouvernance. Ces moments de réflexion collective consistaient en un échange semi-directif selon les quatre thématiques citées plus haut. Enfin, autour des deux premières thématiques, des sessions de co-conception et d'échange de bonnes pratiques ont été organisées au sein de chaque université partenaire du projet RESET, en lien avec les partenaires.

## Elaboration du plan

---

Une première version du plan a été élaborée à partir du **plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes voté en 2020** à l'université de Bordeaux. Les actions, pour certaines déjà engagées, s'appuient sur une législation concernant l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique et particulièrement de l'enseignement supérieur et la recherche. A partir des éléments relevés lors du diagnostic, d'un état de la littérature existante sur le sujet, ainsi que des plans d'action d'autres structures françaises et européennes, des propositions d'actions supplémentaires ont été développées. Ensuite, un ensemble d'actrices et d'acteurs de l'université ont offert leur regard, leurs conseils et suggestions aux vues de leur expertise. Lors des deux premières rencontres du Comité pour

---

<sup>10</sup> *Gender equality in academia and research step-by-step guide for research organisations, universities and public bodies*, Site de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

l'Égalité des Genres, certaines thématiques ont été discutées, et des propositions d'actions ont pu être approfondies lors de la seconde rencontre de ce comité, à travers un travail selon la méthodologie du « World Café », permettant la mise en avant de propositions d'actions par les membres.

Le plan a été présenté à l'ensemble des instances décisionnelles au cours du premier semestre 2022, et s'est enrichi de ces échanges.

L'ambition de ce document est que l'ensemble des personnels de l'université de Bordeaux se l'approprient, qu'elles et ils s'emparent de ces actions comme d'objectifs précis, mesurables et envisageables à court et moyen terme. Dès lors, suite au vote de ce document institutionnel, un ensemble d'initiatives seront mises en place afin d'informer, de sensibiliser et d'encourager la communauté universitaire à s'approprier et se référer au plan pour l'égalité des genres.

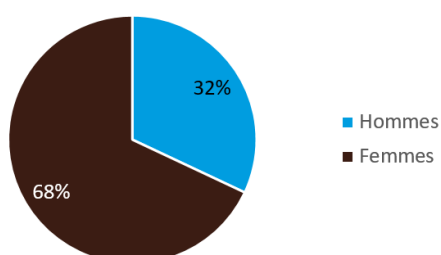
La diffusion des actions dans les contrats d'objectifs de moyens et de services, ainsi que dans les structures de niveau intermédiaire de l'université permettra une diffusion forte des actions du plan. Le portage de ce document par des référentes et référents égalité au sein des laboratoires, et pour 2024, au sein des unités de formation, permettra une diffusion institutionnelle de ses objectifs.

# Partie 3. Principaux éléments du diagnostic sur la situation en matière d'égalité et de diversité à l'UB

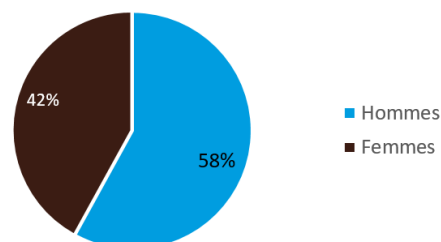
Dans le cadre du projet RESET, un **diagnostic qualitatif et quantitatif** a été mis en œuvre, permettant d'établir les principales caractéristiques et besoins de l'université de Bordeaux en termes d'égalité et de diversité.

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)



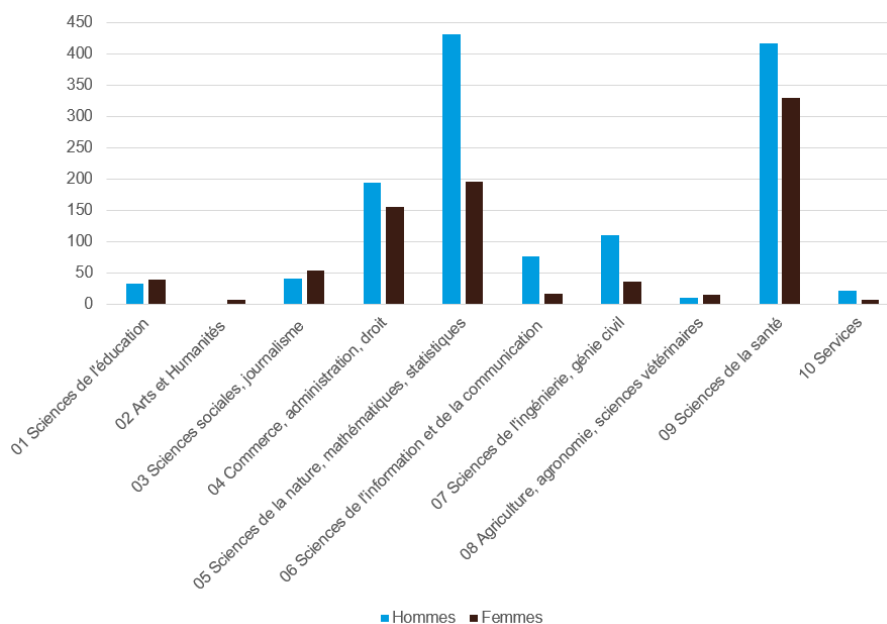
Répartition par sexe des EC à l'UB (2020)



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

Aux vues de ces données et des nombreuses études européennes sur ce 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 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.

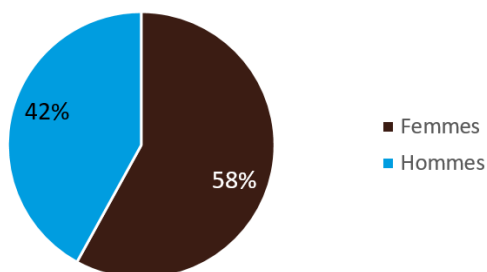
## Répartition par sexe des domaines scientifiques des personnels EC à l'UB



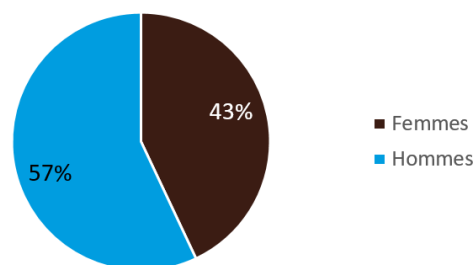
Source : Rapport sur la situation à l'université de Bordeaux, RESET, 2021

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"<sup>11</sup>, 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

<sup>11</sup> 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 conférences** à avoir passé une Habilitation à Diriger une Recherche (HDR)<sup>12</sup>.

Parmi les données qualitatives relevées, on souligne le fait que les femmes consacrent généralement plus de temps à des tâches pédagogiques que les hommes. Enfin, 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 clé 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 organisés sur 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 des cas de harcèlement ou discrimination, laissant transparaître un besoin de sensibiliser la communauté universitaire à ces questions.

---

<sup>12</sup> Chiffres fournis par le Service études, prospectives et stratégies RH, 2019.

# Partie 4. Plan pour l'égalité des genres

## I/ Recrutement, avancement de carrière et articulation des temps de vie

**Problématique 1** : La façon de présenter un poste ou le manque de transparence des offres peuvent être discriminants et avoir un impact sur les candidatures (certains noms de poste sont publiés uniquement au masculin / manque de détails concernant l'accessibilité, les déplacements / les offres concernant les emplois post-doctoraux ne sont pas toujours publiées,...)

> **Objectif** : S'assurer que les offres d'emploi soient rédigées de façon à ce que les personnes pouvant potentiellement candidater s'en sentent légitimes

<b>Action 1</b> : Consolider la diffusion des codes, guides et chartes encadrant les pratiques de recrutement <sup>13</sup> à tous les échelons de l'université, afin d'accompagner une publication systématique, égalitaire, accessible et transparente <sup>14</sup> des offres d'emploi			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape en 2023. <sup>15</sup>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Service des Recrutements  Personnels encadrants chargés de la rédaction d'offres d'emploi	Personnes potentiellement candidates  Personnels encadrants souhaitant recruter	Utilisation du féminin/masculin, termes épécènes, détails concernant toutes les modalités du poste, accessibilité numérique	Humaines  Outil de recrutement – ATS <sup>16</sup> (en cours de développement)

<sup>13</sup> Code de Conduite Européen pour le Recrutement des Chercheurs (2005), Guide du recrutement des personnels contractuels et titulaires BIATSS et de recherche de l'université de Bordeaux (2020), Guide des bonnes pratiques « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer » - MESRI (2022).

<sup>14</sup> Accessible et transparente : préciser un maximum d'informations (lieux d'exercice, type de missions, déplacements, disponibilité, horaires, ...) afin que tous les individus puissent se projeter (ou non) dans cet emploi (ex : personnes en situation de handicap, parents, personnes ayant des contraintes de déplacement, ...).

<sup>15</sup> Légende code couleur à retrouver p.50, en fin de document.

<sup>16</sup> L'ATS (*Applicant Tracking System*) est un logiciel qui regroupe un ensemble d'outils de gestion des candidatures lors des procédures de recrutement. Il facilitera la saisie et donc le contrôle des offres d'emploi.

**Problématique 2** : Il existe des biais et stéréotypes présents lors des procédures de recrutement, allant à l'encontre de l'égalité des chances.

> **Objectif** : Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement

<b>Action 2</b> : 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			<b>Délai</b> : A poursuivre à partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité  Service des recrutements	<u>Primaires</u> : Membres des Comités de Sélection (COS)  <u>Secondaires</u> : Personnes candidates	Liste des membres des COS présents lors de la réunion d'information	Support sur les biais et discriminations lors des recrutements, avec une mise en situation (Cf. document créé en 2021)
<b>Action 3</b> : S'assurer du maintien de la mixité dans les jurys et commissions de sélection, pour les personnels BIATSS et enseignants-chercheurs			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape annuel (RSU <sup>17</sup> )
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Service des recrutements	<u>Primaires</u> : Personnels chargés de recrutement Personnels encadrants  <u>Secondaires</u> : Personnes candidates	Composition sexuée des membres de jurys des concours (RSU)  Atteindre un minimum de 40% de chaque sexe dans tous les jurys et commissions de sélection d'ici 2024	/

<sup>17</sup> Rapport Social Unique.

<b>Action 4</b> : 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			<b>Délai</b> : dès 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Vice-Président Formation  Vice-Présidente Recherche  Directions des Collèges	Equipes scientifiques et pédagogiques  Responsables Collèges et Département  VP Formation  VP recherche	Parmi les nouvelles nominations entre 2022-2024, atteindre au moins 40% de femmes promues Docteur Honoris Causa  Parmi les nouvelles nominations de professeurs invités, atteindre au moins 40% du sexe sous-représenté dans chaque collège	/
<b>Action 5</b> : Objectiver les critères de sélection pour les recrutements, notamment pour les personnels enseignants-chercheurs – afin d'éviter les biais de sélection			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape en 2024.
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Service des recrutements  Structures qui embauchent	Personnes candidates à un poste au sein de l'UB	/	Grilles de recrutement



**Problématique 3** : On observe des inégalités genrées en termes d'avancement professionnel – les femmes présentent souvent un avancement de carrière plus lent que les hommes

> **Objectif** : Présenter de façon transparente les opportunités d'avancement de carrière

<p><b>Action 6</b> : 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</p>			<p><b>Délai</b> : En cours. Point d'étape annuel.</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
<p>Pôle RHDS<sup>18</sup></p> <p>Services de l'Université concernés</p>	<p>Personnel promuable</p>	<p>Données sexuées sur les personnel promouvables et les personnels promus (RSU<sup>19</sup>)</p>	<p>Rapport Social Unique</p>
<p><b>Action 7</b> : Assurer annuellement une présentation sur le déroulé des carrières et les étapes à franchir dans la carrière académique en direction des personnels enseignants-chercheurs</p>			<p><b>Délai</b> : A renforcer à partir de la rentrée 2022</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
<p>Pôle RHDS</p> <p>Service de gestion individuelle et collective</p>	<p>Ensemble des personnels enseignants-chercheurs (avec une attention particulière concernant les jeunes maîtres et maîtresses de conférence)</p>	<p>Liste sexuée des personnes inscrites à la réunion annuelle</p>	<p>Indicateurs du RSU</p> <p>Indicateurs RESET</p> <p>Indicateurs She Figures<sup>20</sup> (Commission Européenne)</p>

<sup>18</sup> Pôle RHDS - Ressources Humaines et Développement Social.

<sup>19</sup> Rapport Social Unique de l'université.

<sup>20</sup> She Figures est une publication annuelle regroupant les dernières données statistiques disponibles à propos de la situation en termes d'égalité des genres dans la recherche et l'innovation en Europe, à travers environ 88 indicateurs.

**Problématique 4** : Les personnels de l'université de Bordeaux ont un faible recours aux droits existants en faveur de l'articulation des temps de vie, malgré l'expression de difficultés dans ce domaine (renforcées par la crise sanitaire).

> **Objectif** : Instaurer un environnement favorable à l'articulation des temps de vie

<b>Action 8</b> : 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			<b>Délai</b> : A initier à partir de fin 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Equipe RESET	Personnels intéressés par la thématique	Recensement d'actions destinées à créer un équilibre entre le travail/les études et la vie personnelle, études d'impact et expériences acquises du projet RESET – Production prévue pour 2023	Documents créés dans le cadre de RESET  Guide <i>Parentalité, événements personnels et vie professionnelle</i> (UB)

> **Objectif** : Inciter les personnels à recourir aux dispositifs liés à l'articulation des temps de vie

<b>Action 9</b> : 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			<b>Délai</b> : Déploiement au cours de l'année 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de mission Parité, égalité, diversité  Direction de l'Action Sociale et de l'innovation Sociétale (DASIS)  Direction de la gestion des personnels et des	Personnels de l'UB	Liste des actions mises en place  Contenu de l'Appel à	Financement de l'appel à projets du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique au titre de l'année 2022  Budget de la Direction

relations sociales  Direction de la Communication  Equipe RESET		Projets <sup>21</sup> du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique au titre de l'année 2022	de la Communication  Moyens dédiés à la mise en place de la campagne « Visages du Campus » RESET  <i>Guide Parentalité, évènements personnels et vie professionnelle</i>
<b>Action 10</b> : Former les personnels encadrants afin qu'elles et ils puissent orienter au mieux leurs équipes sur les dispositifs d'articulation des temps de vie			<b>Délai</b> : A partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Service développement des compétences  Direction de l'Action Sociale et de l'innovation Sociétale	Personnels encadrants	Liste des personnels encadrants présents aux formations	Budget du Service Développement des Compétences
<b>Action 11</b> : Proposer des temps collectifs d'information aux personnels volontaires sur les différents dispositifs d'articulation des temps de vie existants			<b>Délai</b> : A partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Direction de l'Action Sociale et de l'innovation Sociétale (assistantes sociales)  Direction de la Gestion des Personnels et des Relations Sociales	Personnels de l'université	Liste sexuée des personnes participantes à ces temps d'information (recueilli par la DASIS)	<i>Guide Parentalité, évènements personnels et vie professionnelle</i>

<sup>21</sup> Appel à projets « Sensibiliser les personnels à l'accès aux dispositifs favorisant l'exercice de la parentalité » du fonds en faveur de l'égalité professionnelle dans les trois versants de la fonction publique au titre de l'année 2022 - Ministère de la Transformation et de la Fonction Publique, Ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités Territoriales, Ministère des Solidarités et de la Santé.

<b>Action 12</b> : 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)			<b>Délai</b> : A partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Personnels encadrants de proximité : direction de laboratoires, unités de formation, départements de recherche  Structures volontaires  Pôle RHDS	Personnels allant ou de retour de congé long	/	Guide <i>Parentalité, événements personnels et vie professionnelle</i>  Formation des personnels encadrants

**Problématique 5** : Il existe un *gender gap*<sup>22</sup> entre le M2 (58% de femmes), le doctorat (43% de femmes) et des inégalités d'évolution de carrière dès la sortie du doctorat

> **Objectif** : Développer des actions incitatives pour encourager les femmes à débiter des carrières dans la recherche

<b>Action 13</b> : 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			<b>Délai</b> : Dès la rentrée 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité  VP Etudiant du CA  Collèges et unités de formation  Collège des Ecoles Doctorales (ED)  Equipe RESET  Associations étudiantes	Etudiantes en M1 et M2  Doctorantes et doctorants	Avoir atteint en 2023 10% des doctorantes et doctorants et 5% des masters. Tendre vers 20% et 10% fin 2024  Questionnaires qualitatifs en fin de session de sensibilisation  Part femmes/hommes en M2/doctorat	Supports RESET  Données RESET  Données She Figures  Données Collège des ED  Données de l'Observatoire de la Formation et de la Vie Universitaire

<sup>22</sup> Gender gap : écart entre les sexes.

<b>Action 14</b> : S'assurer de critères non genrés au moment de l'attribution des contrats doctoraux, des prix de thèse, de financements post-doctoraux			<b>Délai</b> : A poursuivre dès 2022
<b>Personnes/ Equipes responsables</b>	<b>Groupes cibles</b>	<b>Indicateurs et méthode d'évaluation</b>	<b>Ressources</b>
Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité  Collège des ED <sup>23</sup>  Départements de recherche	Conseil des Ecoles Doctorales  Départements de recherche	/	/
<b>Action 15</b> : 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			<b>Délai</b> : A poursuivre à partir de 2023
<b>Personnes/ Equipes responsables</b>	<b>Groupes cibles</b>	<b>Indicateurs et méthode d'évaluation</b>	<b>Ressources</b>
Equipe RESET  Direction de la Communication	Etudiantes en M2  Communauté universitaire	Compte-rendu/article sur cette campagne	Supports RESET

<sup>23</sup> Collège des ED – Ecoles Doctorales.

**Problématique 6** : Nous constatons des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, liés aux inégalités d'avancement et à une différenciation verticale et horizontale.

> **Objectif** : Calculer les écarts de rémunération et les rendre visibles, afin de contribuer à leur réduction

<b>Action 16</b> : 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)			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape en janvier 2023 et en janvier 2024
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Service des études, prospectives et stratégies RH	Personnels de l'UB	Résultats de l'outil DGAFP (à compléter avec indicateurs / catégorie A, B, C)  Rapport Social Unique	Outil DGAFP
<b>Action 17</b> : Communiquer sur les modalités d'attribution des primes statutaires et sur la politique de promotion			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape en janvier 2023 et en janvier 2024
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Service des études, prospectives et stratégies RH	Personnels de l'UB	Résultats de l'outil DGAFP  Bilan Social	Outil DGAFP

## II/ Accès au leadership et à la prise de décisions

**Problématique 1** : Le diagnostic réalisé a laissé transparaître un besoin de portage institutionnel plus fort sur les questions d'égalité et de diversité.

> **Objectif** : Marquer l'engagement institutionnel pour l'égalité, en s'appuyant sur des documents officiels et en les diffusant

<b>Action 1</b> : Collecter et réviser tous les textes fondamentaux de l'université dans une perspective d'égalité et de diversité. Proposer des ajustements si besoin			<b>Délai</b> : A partir de Juin 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Direction de la Communication  Direction des Affaires Juridiques  Equipe RESET  Autres projets transformants de l'établissement (ENLIGHT, ACT)	Communauté universitaire	Données collectées dans le cadre de RESET	Textes fondamentaux de l'UB  Expérience des partenaires RESET  Déclaration Commune de RESET sur l'égalité, la diversité et l'excellence scientifique

<b>Action 2</b> : Diffuser et institutionnaliser au sein de l'université de Bordeaux les documents élaborés dans le cadre du projet RESET <sup>24</sup>			<b>Délai</b> : A partir de Juin 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Gouvernance de l'université  Direction de la Communication  SNIs <sup>25</sup>  Equipe RESET	Communauté universitaire	Données collectées dans le cadre de RESET  Supports de diffusion de la déclaration commune et de la feuille de route	Déclaration commune et Feuille de route RESET  Plan pour l'égalité des genres 2022

> **Objectif** : Favoriser la co-conception d'actions en faveur de l'égalité et de la diversité par les acteurs et actrices de l'université

<b>Action 3</b> : Organiser au minimum deux réunions annuelles du Gender Equality Board– Comité pour l'égalité des genres			<b>Délai</b> : En cours ; point d'étape en décembre 2022 – décembre 2023 – décembre 2024
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Membres du GEB  Equipe RESET	Membres du GEB	Comptes-rendus des réunions de GEB  Feuille de présence	Supports de présentation RESET

<sup>24</sup> Déclaration commune de RESET sur l'engagement de notre établissement en termes d'Égalité, de Diversité et d'Excellence Scientifique et Feuille de route commune RESET sur la mise en œuvre de procédures et de pratiques de recrutement et d'avancement de carrière sous le prisme de l'égalité, la diversité et l'excellence scientifique (Juin 2022).

<sup>25</sup> Structures de Niveau Intermédiaire de l'Université.



<b>Action 4</b> : 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			<b>Délai</b> : A partir de fin 2021
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Equipes RESET	Personnels de l'UB	Comptes-rendus de ces sessions  Tableau récapitulatif des données récoltées	Grille d'animation des sessions de co-design élaborées dans le cadre du projet RESET  Boîte à outils RESET sur les techniques de co-conception
<b>Action 5</b> : Intégrer les objectifs et les actions du Plan pour l'égalité des genres dans les contrats d'objectifs de moyens et de services (COM)			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape en 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
VP en charge des finances et des moyens  Equipe RESET	Personnels de l'UB	Comptes-rendus des sessions de travail/réunions	/

**Problématique 2** : Les indicateurs de productivité scientifique sont principalement quantitatifs (bibliométrie, nombre de prix, nombre de participations dans les conférences), et sont des critères d'avancement et d'accès à des positions de leadership chez les chercheurs. Cependant, les femmes consacrent généralement moins de temps à la recherche (plus de temps dédié aux tâches pédagogiques, plus de difficultés pour la mobilité, articulation avec la vie familiale).

> **Objectif** : Permettre aux personnels enseignants-chercheurs de mieux articuler et équilibrer leur temps de travail entre fonctions de recherche et fonctions pédagogiques

<b>Action 6</b> : 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 collèges dans la définition de ce principe			<b>Délai</b> : A partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Direction de Collèges et d'Unités de Formation  Equipe RESET	Personnels enseignants- chercheurs	Production annuelle de données sexuées relatives aux responsabilités pédagogiques	Présentation de ce principe et de ses effets escomptés au sein des Collèges
<b>Action 7</b> : 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			<b>Délai</b> : A partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Départements de recherche  Laboratoires de recherche	Personnels enseignants- chercheurs et chercheurs	Production annuelle de données sexuées relatives aux responsabilités scientifiques	Présentation de ce principe et de ses effets escomptés au sein des départements

<b>Action 8</b> : 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			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape annuel
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Responsables des Collèges  Personnes référentes RH au sein des structures	Personnels enseignants-chercheurs ou chercheurs de retour de congé de plus de 10 semaines	Part des personnels ayant eu recours à ce dispositif sur l'ensemble de ceux étant partis plus de 10 semaines en congé	Création d'un mail type et diffusion au sein de tous les collèges <i>(Ne pas systématiser le message en cas de congé maladie)</i>

**Problématique 3** : Les femmes sont minoritaires parmi les EC (42%), et les postes à responsabilité (elles représentent 23% des PU).

> **Objectif** : Mettre en œuvre des mesures facilitantes pour une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les positions de prise de décision

<b>Action 9</b> : 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			<b>Délai</b> : A poursuivre dès 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Conseil d'Administration	Comités de sélection (principalement les femmes)	Composition sexuée des comités de sélection et de leur présidence	RSU

<b>Action 10</b> : 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			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape annuel
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Service des recrutements	Jurys de recrutement	/	Lettre du Président
<b>Action 11</b> : 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			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape annuel
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Pôle RHDS	Maîtres et maîtresses de conférence	Données statistiques sur le taux de recours à ces dispositifs	Loi Programmation de la Recherche
<b>Action 12</b> : 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			<b>Délai</b> : A partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité  Collège des Ecoles Doctorales  Service des études, prospectives et stratégies RH  Equipe RESET	Doctorants et doctorantes	Liste et sexe des personnes inscrites à la formation	Support RESET

**Problématique 4** : On constate un manque de représentativité de la diversité au sein de la communauté universitaire

> **Objectif** : Connaître les données à propos du croisement éventuel de discriminations multiples concernant les personnels de l'université

<b>Action 13</b> : 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			<b>Délai</b> : A partir de septembre 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de Mission Egalité, Parité, Diversité  Responsables de Masters SHS et responsables de mémoires	Groupes minorés (BIATSS)	Résultats / état des lieux des perceptions	Encadrement de mémoires de recherche sur la thématique à l'UB (entretiens qualitatifs)
<b>Action 14</b> : 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			<b>Délai</b> : A partir de septembre 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de Mission Egalité, Parité, Diversité  Responsables de Masters SHS et responsables de mémoires	Groupes minorés (personnels enseignants, enseignants- chercheurs et chercheurs)	Résultats / état des lieux des perceptions	Encadrement de mémoires de recherche sur la thématique à l'UB (entretiens qualitatifs)

> **Objectif :** Etudier les conditions d'accueil et de soutien des personnes en doctorat et post-doctorat

<b>Action 15 :</b> 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			<b>Délai :</b> A partir de septembre 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de Mission Egalité, Parité, Diversité  Collège des ED  Responsables des ED	Groupes minorés (personnes internationales en doctorat et post- doctorat)	Résultats / état des lieux des perceptions	Encadrement de mémoires de recherche sur la thématique à l'UB (entretiens qualitatifs)
<b>Action 16 :</b> Continuer à produire des données et à sensibiliser sur les discriminations dans le cadre du doctorat et post-doctorat			<b>Délai :</b> En cours. A renforcer dès septembre 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de Mission Egalité, Parité, Diversité	Groupes minorés	Données sexuées récoltées	Supports de présentation/formation

> **Objectif :** Travailler en lien avec des réseaux européens promouvant la diversité

<p><b>Action 17 :</b> 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 personnels et la communauté étudiante</p>			<p><b>Délai :</b> Dès 2022. Bilan sur l'année écoulée tous les mois de janvier</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
<p>Equipe RESET  ENLIGHT</p>	<p>Communauté universitaire</p>	<p>Liste des actions menées et documents annexes (ex : feuilles de présence, compte-rendu, articles,...)</p>	<p>/</p>
<p><b>Action 18 :</b> 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</p>			<p><b>Délai :</b> Dès 2022. Bilan sur l'année écoulée tous les mois de janvier</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
<p>Equipe RESET  Autres projets transformants de l'UB (ACT, ENLIGHT)  Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité</p>	<p>Communauté universitaire  Actrices et acteurs locaux, nationaux et européens</p>	<p>Liste des rencontres menées / événements organisés et documents annexes (ex : feuilles de présence, compte-rendu, articles,...)</p>	<p>/</p>

<b>Action 19</b> : 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			<b>Délai</b> : A partir de 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Equipe RESET  Ecoles doctorales  Associations étudiantes  ENLIGHT Rise	Chercheuses et chercheurs en début de carrière	Liste des réseaux et de leurs actions (thème, composition, ...)	Support du réseau RESET  Ressources d'autres projets institutionnels

**Problématique 5** : Les personnels en situation d'encadrement ont rarement recours au temps partiel ou aux aménagements de temps de travail (cela est en partie dû à une surcharge de travail et à la diffusion de stéréotypes selon lesquels un poste à responsabilité ne serait pas adapté à ce type de dispositifs)

> **Objectif** : Faire en sorte que les encadrantes et encadrants puissent articuler leur emploi avec leur vie personnelle et familiale

<b>Action 20</b> : 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...)			<b>Délai</b> : A partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Pôle RHDS  Chargée de Mission Parité, Egalité, Diversité	Personnels encadrants souhaitant travailler à temps partiel ou aménager leur temps de travail	Outil de suivi des horaires  Retour d'expérience des personnels ayant recours à un aménagement ou au temps partiel	Témoignages de personnes ayant recours à ces dispositifs



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

**Problématique 1** : Malgré une sensibilisation croissante des personnels sur les questions d'égalité et de diversité, le diagnostic a laissé transparaître un besoin d'accentuer cette offre et de privilégier des groupes cibles pour diffuser les informations

> **Objectif** : Former et sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire aux questions d'égalité et de diversité

<b>Action 1</b> : 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. Le public visé d'ici 2024 est :			<b>Délai</b> : Poursuivre dès 2022.
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Service développement des compétences  Chargée de Mission Parité, Egalité, Diversité  Equipe RESET	<b>Les personnels encadrants :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Biais de genre dans les pratiques professionnelles et l'excellence scientifique – prévu dans le plan de formation de l'UB pour 2022</li> <li>Actu-cadre et campus –cadre 2022</li> <li>A prévoir à partir de 2023 : Session annuelle de formation sur l'égalité professionnelle gérée par un organisme externe (EGAE)</li> </ol>	Atteindre 100% des personnels encadrants d'ici 2024  Feuilles de présence  Questionnaires satisfaction des formations	/

<p>Chargée de Mission Parité, Egalité, Diversité</p> <p>Equipe RESET</p>	<p><b>Personnels enseignants, doctorants et chercheurs :</b> sensibilisation à l'intégration du genre dans les recherches, recrutements, excellence scientifique – par l'équipe RESET, formations pluriannuelles sur toute la durée du projet</p>	<p>Atteindre 15% des personnels enseignants, EC et chercheurs en 2023 et 30% en 2024</p> <p>Feuilles de présence</p> <p>Questionnaires satisfaction des formations</p>	
<p>Service développement des compétences</p> <p>Equipe RESET</p> <p>MAPI<sup>26</sup></p> <p>INSPE<sup>27</sup></p>	<p><b>Maitres et maitresses de conférences (MCF) stagiaires :</b> 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. Dès septembre 2022</p>	<p>Atteindre 100% des MCF stagiaires tous les ans</p> <p>Feuilles de présence</p> <p>Questionnaires satisfaction des formations</p>	
<p>Chargée de Mission Parité, Egalité, Diversité</p> <p>Equipe RESET</p> <p>SMSP<sup>28</sup></p>	<p><b>Personnels de fonctions support de la recherche :</b> « le genre dans les programmes européens de financement et les programmes d'excellence », dès 2023 + sensibilisation à l'usage de la checklist par l'équipe RESET et le SMSP</p>	<p>Informers 25% des personnels fonction support de la recherche d'ici 2024</p> <p>Feuilles de présence</p> <p>Questionnaires satisfaction des formations</p>	
<p>Service développement des compétences</p> <p>Chargée de Mission Parité, Egalité, Diversité</p> <p>Equipe RESET</p>	<p><b>Membres de la gouvernance et du Comité pour l'égalité des genres :</b> sensibilisation/information sur la lutte contre les inégalités femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche –</p>	<p>Informers 100% des membres du top-management d'ici 2024</p> <p>Feuilles de présence</p> <p>Questionnaires satisfaction des</p>	

<sup>26</sup> MAPI - Mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation.

<sup>27</sup> INSPE – Institut National Supérieur du Professorat et de l'Éducation.

<sup>28</sup> SMSP – Service Montage et Suivi de Projet.

	sessions de sensibilisation lors du GEB (dès 2021)	formations	
<b>Action 2</b> : 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			<b>Délai</b> : A partir de 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Equipe RESET  Service de Montage et Suivi de Projet	Chercheuses et chercheurs	Retour écrit des chercheurs et chercheuses sur la checklist (mettre à disposition un formulaire)	Checklist RESET  Support EIGE
<b>Action 3</b> : 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			<b>Délai</b> : A partir de 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de Mission Parité, Egalité, Diversité  Equipe RESET  Service de développement des compétences  Service TRUST	Référentes et référents Transitions	Liste sexuée des personnes formées  Questionnaires satisfaction/évaluation	Budget formations

**Problématique 2** : L'égalité et la diversité sont encore insuffisamment présentes dans les enseignements, pratiques et événements de l'université

> **Objectif** : Sensibiliser à la prise en compte du genre et de la diversité dans le déroulé de nos enseignements, de nos pratiques et de nos événements

<p><b>Action 4</b> : 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, ...)</p>			<p><b>Délai</b> : A initier à partir de 2023</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
<p>MAPI</p> <p>Pôle Formation, Insertion Professionnelle et Vie Universitaire</p> <p>Equipe RESET</p>	<p>Personnels enseignants-chercheurs</p> <p>Communauté étudiante</p>	<p>Recensement des enseignements</p>	<p>Boîte à outils RESET<sup>29</sup></p>
<p><b>Action 5</b> : Ajouter systématiquement une analyse genrée aux enquêtes réalisées auprès de la communauté universitaire</p>			<p><b>Délai</b> : A renforcer à partir de 2022</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
<p>Observatoire de la Formation et de la Vie Universitaire</p> <p>Personnes responsables des enquêtes</p>	<p>Personnes répondant aux enquêtes / lisant les résultats d'enquêtes</p>	<p>Liste des questions donnant une dimension genrée</p> <p>Statistiques sexuées sur les personnes ayant répondu aux enquêtes</p>	<p>Rapports d'analyse de résultats d'enquêtes</p>

<sup>29</sup> Boîte à outils sur l'élaboration d'enseignements et de formations égalitaires / inclusifs, réalisée dans le cadre de RESET – prévue pour fin 2023.

<b>Action 6</b> : Privilégier la mixité/ parité des personnes intervenant lors de conférences/événements organisées par l'UB			<b>Délai</b> : A partir de 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Structures qui organisent les événements	Personnes intervenantes lors des conférences/événements.	<p>Manifestations scientifiques : un questionnaire à renseigner sur la répartition sexuée des personnes intervenantes</p> <p>Pour tout type d'évènement : production d'une liste indiquant le sexe des personnes intervenantes</p>	/

> **Objectif** : Produire des contenus portant sur les dimensions de genre dans nos enseignements

<b>Action 7</b> : 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			<b>Délai</b> : A partir de 2024
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
<p>VP formations</p> <p>Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité</p> <p>Responsables de mentions</p> <p>Equipe RESET</p>	Etudiantes et étudiants	<p>Liste des enseignements</p> <p>Liste sexuée des personnes inscrites</p>	<p>Programmes des enseignements existants : Pluridisciplinarité en SHS: Discrimination</p> <p>Travail élaboré dans le cadre de RESET sur les bonnes pratiques en termes d'égalité des genres et de diversité dans les enseignements</p>

**Problématique 3** : La prise en compte des dimensions de sexe et de genre dans les projets de recherche est devenue une obligation afin d'obtenir un financement dans le cadre d'Horizon Europe, et est fortement encouragée par l'ANR. Pourtant, les chercheurs et chercheuses ne sont pas particulièrement formés ou accompagnés dans cette démarche.

> **Objectif** : Développer et diffuser des outils pour accompagner la communauté scientifique dans la prise en compte du genre dans la recherche et les enseignements

<b>Action 8</b> : Informer 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			<b>Délai</b> : En cours (point d'étape en décembre 2022)
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
GEB  Equipe RESET  Directions de laboratoires  Direction des Départements  Personnes référentes égalité des laboratoires  Service Montage et Suivi de Projets	Communauté scientifique	/	Support RESET  Site internet EIGE <sup>30</sup> – Gender Impact Assessment  Checklist RESET
<b>Action 9</b> : Mobiliser des membres d'équipes de recherche de STEM, SHS et SBM <sup>31</sup> 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			<b>Délai</b> : Dès 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Equipe RESET  Direction des équipes de recherche  Directions des laboratoires	Chercheurs, chercheuses et leurs équipes	Retour des chercheurs et chercheuses (questionnaire sur la checklist)  Liste des personnes ayant consulté et enrichi la checklist	Checklist RESET  Questionnaire

<sup>30</sup> EIGE – European Institute for Gender Equality (Institut Européen pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes)

<sup>31</sup> STEM – Sciences, Technologies, Ingénierie, Mathématiques / SHS – Sciences Humaines et Sociales / SBM – Sciences Biologiques et Médicales

<b>Action 10</b> : 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.			<b>Délai</b> : Dès 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Equipe RESET  Service Montage et Suivi de Projets	Communauté doctorante	Avoir atteint 10% des doctorantes et doctorants d'ici 2023 et 20% d'ici fin 2024	-Support RESET

**Problématique 4** : Le rôle de toutes et de tous dans la production d'une culture égalitaire et de l'excellence scientifique n'est pas toujours reconnu ou valorisé

> **Objectif** : Mobiliser les laboratoires sur les questions d'égalité

<b>Action 11</b> : 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			<b>Délai</b> : A partir de 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Equipe RESET  Direction de la communication  Départements de recherche  Laboratoires de recherche	Universités européennes  Réseau RESET  Laboratoires	Taux de participation aux événements  Questionnaires de satisfaction  Recensement des initiatives  Recensement régulier des personnes référentes égalité au sein des laboratoires	Plateforme RESET  Budget des laboratoires

<b>Action 12</b> : 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			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape annuel
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Directeurs de Départements  Directeurs et directrices de laboratoires	Chercheurs et chercheuses dans les laboratoires	Liste sexuée des personnes référentes au sein des laboratoires	/
<b>Action 13</b> : 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			<b>Délai</b> : A partir de 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Equipe RESET  Direction des laboratoires  Equipes de recherche	Chercheuses et chercheurs au sein des laboratoires	Recensement des pratiques en faveur de l'égalité  Productions résultant de ces temps de partage	Rapport RESET sur les initiatives pour l'égalité des genres des laboratoires vers leurs communautés  Réseau RESET



> **Objectif** : Valoriser le rôle de l'ensemble des personnels EC et BIATSS dans le développement de la recherche et de l'excellence scientifique

<b>Action 14</b> : 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 »			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape annuel
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Equipe RESET  Direction de la communication	Personnels des fonctions support de la recherche  Communauté universitaire	/	Moyens RESET dédiés à la campagne numérique « Les Visages du Campus »

**Problématique 5** : On constate un manque de données concernant les inégalités de genre dans la recherche

> **Objectif** : Rendre plus lisibles les écarts de financements entre les femmes et les hommes

<b>Action 15</b> : Développer et systématiser les données sexuées sur les financements recherche des programmes individuels. Renseigner systématiquement le sexe des déposants et lauréats aux programmes			<b>Délai</b> : A initier à partir de 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
SMSP  Service soutien au développement stratégique  Service de la coordination administrative et financière	Personnels enseignants-chercheurs et chercheurs	Données sexuées sur les financements et déposants	Liste de données sexuées sur les financements et déposants (RSU)

> **Objectif** : Assurer un suivi sur l'évolution de la part des femmes et des hommes dans les carrières après le doctorat

Action 16 : Produire des données sexuées sur les post-doctorantes et post-doctorants			<u>Délai</u> : A initier à partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Observatoire de la Formation et de la Vie Universitaire  Pôle RHDS (contrats post-doctorantes et post-doctorants)	Post-doctorantes et post-doctorants	Données sexuées	/

## IV/ Prévention et traitement des discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral et agissements sexistes

**Problématique 1** : Il existe des cas de violences sexistes et sexuelles et de discriminations à l'université de Bordeaux. Il est nécessaire d'agir afin que celles-ci cessent

> **Objectif** : Sensibiliser la communauté universitaire à une tolérance zéro en termes de violences sexistes et sexuelles et discriminations

<b>Action 1</b> : Elaborer et diffuser des outils de communication (« alertomètre » et bandes-dessinées) et des ouvrages sur la thématique dans les bibliothèques universitaires			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape annuel
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité  Direction de l'Action Sociale et de l'innovation Sociétale  Direction de la Documentation  Direction de la communication  Réseau local de partenaires	Communauté universitaire	Comptes-rendus des groupes de travail  Résultats des groupes de travail	Financement obtenu dans le cadre de l'appel à Projets du MESRI <sup>32</sup>

<sup>32</sup> Appel à projet *Soutien aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles*, du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2021

<b>Action 2</b> : 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, ...)			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape annuel
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité  Direction de l'Action Sociale et de l'innovation Sociétale  Equipe RESET	Réseau local (collectivités locales, Charles Perrens, associations,...)	Comptes-rendus de réunions  Mesures/ événements mis en place	Financement obtenu dans le cadre de l'appel à Projets du MESRI  Réseau Mix'Egalité <sup>33</sup>
<b>Action 3</b> : 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)			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape tous les ans
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité  Direction de la Communication	Communauté universitaire	/	/
<b>Action 4</b> : 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. Le public visé d'ici 2024 est :			<b>Délai</b> : A poursuivre en 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de mission Parité, Egalité Diversité	<b>Les membres de la cellule de veille</b> : prise en charge et	Atteindre 100% des membres de la cellule de veille d'ici fin 2022	Prestataire externe

<sup>33</sup> Réseau animé par Bordeaux Métropole, regroupant des personnes travaillant pour l'égalité dans les organismes de la fonction publique dans la Région Nouvelle-Aquitaine.

Service Développement des Compétences	suivi de situations de violences sexistes et sexuelles, biais de genre, communication non- discriminatoire – prévu dans le plan de formation de l'UB pour 2022 –formation en 2022 par un organisme externe		
Chargée de mission Parité, Egalité Diversité  Equipe RESET  Service Développement des Compétences	<b>Les personnels encadrants :</b> Campus–cadre 2022 (sensibilisation à la lutte contre les discriminations)	Atteindre 15% des personnels encadrants en 2023 et 30% en 2024	
Chargée de mission Parité, Egalité Diversité  Equipe RESET	<b>Les personnels enseignants, doctorants et chercheurs</b>	Atteindre 15% des personnels enseignants, doctorants et chercheurs en 2023 et 30% en 2024	
Chargée de mission Parité, Egalité Diversité  Service Développement des Compétences  MAPI  INSPE  Equipe RESET	<b>Les maitres et maitresses de conférences (MCF) stagiaires.</b> Dès septembre 2022 (en lien avec la MAPI et l'INSPE)	Atteindre 100% des MCF stagiaires tous les ans	
Equipe RESET  Chargée de mission Parité, Egalité Diversité	<b>Les membres de la gouvernance et du Comité pour l'égalité des genres –</b> sessions de sensibilisation lors du GEB (dès 2021)	Atteindre 100% des membres de la gouvernance d'ici 2024	

> **Objectif** : Faciliter les procédures de signalement et encourager les victimes à utiliser la CDVHS

<b>Action 5</b> : Opérationnaliser et faire connaître un système de signalement sécurisé des violences sexistes et sexuelles et discriminations et de traitement des saisines en ligne			<b>Délai</b> : A initier à partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité  Direction des Services Informatiques  Direction de l'Action Sociale et de l'innovation Sociétale  Equipe RESET  Pôle Ressources Humaines et Développement Social  Pôle Formation et Vie Universitaire	Bénéficiaires de la cellule (toute la communauté universitaire)	Rapports annuels sur les signalements et les mesures prises	Matérielles et financières
<b>Action 6</b> : 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.			<b>Délai</b> : A partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité  Pôle RHDS  Pôle FIPVU  Direction de la Communication  Membres de la CDVHS	Communauté universitaire	Publication du rapport	/

<b>Action 7</b> : Poursuivre la présentation annuelle du rapport de la cellule de veille devant les instances de l'université (CDS <sup>34</sup> , CT <sup>35</sup> , CA <sup>36</sup> )			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape tous les ans
<b>Personnes/ Equipes responsables</b>	<b>Groupes cibles</b>	<b>Indicateurs et méthode d'évaluation</b>	<b>Ressources</b>
Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité  Pôle RHDS  Pôle FIPVU	Membres des instances (membres de la gouvernance, représentants et représentantes des personnels)	Ordre du jour de la CDS  Ordre du jour du CT  Ordre du jour du CA	/
<b>Action 8</b> : Diffuser une vidéo de présentation de la cellule de veille lors des réunions de rentrée en amphithéâtre			<b>Délai</b> : A partir de la rentrée 2022
<b>Personnes/ Equipes responsables</b>	<b>Groupes cibles</b>	<b>Indicateurs et méthode d'évaluation</b>	<b>Ressources</b>
Chargée de mission Parité, égalité, diversité  Direction de la communication	Communauté étudiante	/	Vidéo support à créer

<sup>34</sup> CDS – Commission de Dialogue Social

<sup>35</sup> CT – Comité Technique

<sup>36</sup> CA – Conseil d'Administration

**Problématique 2** : La façon de communiquer peut contribuer à l'instauration de stéréotypes et encourager ou être à l'origine de comportements discriminants voire violents

> **Objectif** : Poursuivre les efforts pour une communication promouvant l'égalité et la lutte contre les discriminations

<b>Action 9</b> : Adapter la boîte à outils RESET pour une communication institutionnelle égalitaire, à une communication en français. Y ajouter la dimension de l'accessibilité (numérique)			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape en 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Direction de la Communication  Equipe RESET  Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité  Référente handicap  Référent accessibilité	Communauté universitaire	/	Boîte à outils pour une communication institutionnelle égalitaire de RESET
<b>Action 10</b> : Poursuivre les efforts en termes d'accessibilité numérique de nos contenus en ligne			<b>Délai</b> : En cours. Point d'étape en 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Direction de la Communication  Référente handicap  Référent accessibilité	Personnes susceptibles d'éprouver des difficultés dans la consultation de nos contenus en ligne (situation de handicap, langue étrangère)	/	Supports réalisés par la référente handicap et le référent accessibilité





<b>Action 11</b> : Proposer de donner des noms représentatifs de la diversité aux bâtiments et amphithéâtres de l'université			<b>Délai</b> : A partir de 2023
<b>Personnes/ Equipes responsables</b>	<b>Groupes cibles</b>	<b>Indicateurs et méthode d'évaluation</b>	<b>Ressources</b>
Gouvernance de l'UB  Pôle Patrimoine et Environnement  Direction de la Communication  Equipe RESET	Communauté universitaire	Liste des noms donnés	/
<b>Action 12</b> : Animer des temps de sensibilisation sur une communication égalitaire et accessible dans les pôles et SNI			<b>Délai</b> : A initier à partir de la rentrée 2022
<b>Personnes/ Equipes responsables</b>	<b>Groupes cibles</b>	<b>Indicateurs et méthode d'évaluation</b>	<b>Ressources</b>
Direction de la Communication  Direction de l'Action Sociale et de l'innovation Sociétale  Equipe RESET  Pôles  SNI	Personnels administratifs	Liste des personnes participantes  Formulaires de satisfaction	Prestataire externe : Mots-Clés <sup>37</sup>

<sup>37</sup> <https://www.motscles.net/>

<b>Action 13</b> : 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			<b>Délai</b> : En cours. Poursuivre dès 2022
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Direction de la Communication  Equipe RESET  Chargée de mission Parité, Egalité, Diversité	Communauté universitaire & public extérieur.	Analyse des pages dédiés ou articles publiés	Site internet / réseaux et autres
<b>Action 14</b> : Partager les résultats obtenus dans le cadre du projet RESET avec :  <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ les membres de la communauté de l'UB (données du diagnostic, livrables ouverts au public,...)</li> <li>➤ d'autres établissements d'enseignement supérieur en France (livrables ouverts au public)</li> <li>➤ l'Espace Européen de la Recherche à travers des publications scientifiques et la diffusion des résultats du projet</li> </ul>			<b>Délai</b> : A partir de 2023
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs et méthode d'évaluation	Ressources
Equipe RESET  Direction de la communication	Communauté universitaire	/	Résultats du projet RESET

**Légende code couleur :**

 Action déjà initiée, à poursuivre

 Action à mettre en œuvre

# Annexe : Calcul des écarts de rémunération à l'université de Bordeaux – données 2021

## Calcul des écarts de rémunération – mobilisation de l'outil DGAFP

L'outil DGAFP calcule les écarts de rémunération à partir d'indicateurs globaux au niveau de l'employeur et les résultats détaillés par corps, cadre d'emploi ou équivalent. Au-delà de l'établissement du salaire mensuel moyen par tête, le référentiel décompose les écarts salariaux pour les expliquer en tenant compte de plusieurs effets :

- > Effet temps de travail : il s'agit de mesurer l'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes lié au seul effet de la différence de recours au temps partiel ;
- > Effet ségrégation des corps : il quantifie la part de l'écart liée à une part différente des femmes et des hommes par corps plus ou moins bien rémunérés (effet différentiel de mixité des métiers) ;
- > Effet démographique au sein des corps : il mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...) ;
- > Effet primes à corps-grade-échelon identique : il est lui-même décomposé selon la nomenclature des indemnités renseignée.

### 1.1 – Calcul de l'écart de rémunération des personnels titulaires

Parmi les titulaires, l'écart de rémunération par équivalent temps plein est de 25% au détriment des femmes en 2021. L'effet de la ségrégation par corps est massif et explique près de 84% des écarts constatés. Au sein des corps, l'effet démographique joue également à titre secondaire (pour 12.5% des écarts salariaux). Un effet prime à corps et grades-échelon identique joue, marginalement (pour 3.9% de l'écart). La majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein provient du fait que les hommes sont proportionnellement plus souvent présents dans des corps mieux rémunérés. La démographie au sein des corps contribue à accentuer l'écart salarial au détriment des femmes. Cet aspect sous-tend une ancienneté moyenne par corps plus élevée pour les hommes, notamment dans les corps les mieux rémunérés.

Les indicateurs de mixité calculent la part en emploi ou salaires des personnels travaillant dans des corps ou emploi où il y a des personnes des deux sexes. Ces

indicateurs doivent être le plus proche possible de 1. Au sein de l'université de Bordeaux, les emplois/grades éloignés de la mixité attendue sont constitués par :

- > les secrétaires administratives de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
- > les bibliothécaires assistantes spécialisées

Ainsi que les corps dont la liste suit :

1095 - Conservateur des bibliothèques
1096 - Bibliothécaire
1035 - Professeur des écoles
0545 - Astronome adjoint et physiciens adjoints
1672 - Infirmier de l'Éducation nationale
1518 - Professeur de lycée professionnel
0521 - Professeur des universités odontologiste des services de consultations dentaires
0000 - Emplois fonctionnels
0544 - Astronome et physicien
1094 - Conservateur général des bibliothèques
0564 - Conseiller principal d'éducation
1423 - Assistant de l'enseignement supérieur (en voie d'extinction)
1555 - Infirmier du ministère de l'Éducation nationale
1728 - Conseiller technique des services sociaux des administrations de l'État
1727 - Assistant de service social des administrations de l'État
1682 - Conseiller technique de service social des administrations de l'État
1683 - Assistant de service social des administrations de l'État
0598 - Adjoint technique de recherche et de formation du ministère de l'Éducation nationale

Pour les titulaires, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes liés aux effets démographiques des corps sont plus fréquents du côté des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, que du côté des personnels BIATSS. Il est de 416 € chez les professeurs des universités (PU), 663 € chez les professeurs des universités praticiens hospitaliers (PUPH), 371 € chez les professeurs certifiés, 70 € chez les professeurs des écoles, 883 € chez les astronomes adjoints (en faveur des femmes), 27 € chez les professeurs de lycée professionnel, 1315 € chez les professeurs d'odontologie (en faveur des femmes). Cet écart est de 230 € chez les ingénieurs de recherche et de 1136 € parmi les emplois fonctionnels. Concernant les personnels contractuels, l'écart de rémunération équivalent temps plein est de 0.7%.

## 1.2 Focus sur quelques compléments de rémunération

Au-delà du constat des écarts salariaux liés massivement à l'effet corps, et secondairement à l'effet démographique, quelques éléments de rémunération sont à prendre en compte pour l'ensemble de la population (fonctionnaire et contractuelle).

### > Effet primes

L'écart de rémunération s'explique en partie par l'effet primes. Alors que parmi les bénéficiaires de primes chez les BIATSS, on trouve 67% de femmes, soit

proche de leur part relative chez les BIATSS (68%), les bénéficiaires de primes chez les EC sont un peu plus souvent des hommes (près de 62% des bénéficiaires), au-delà de leur part dans la population des EC (58%). Alors que les primes sont équitablement distribuées aux femmes et aux hommes BIATSS, parmi les EC, elles reviennent un peu plus sensiblement aux hommes. En outre, les montants des primes sont significativement plus élevés quand les hommes les perçoivent : l'écart moyen commun aux BIATSS et EC est de 189 €, avec des écarts entre les sexes importants pour les primes perçues en moyenne par les EC (810 €) et par les BIATSS (959 €), ce qui éclaire en partie les écarts moyens de rémunération constatés chez les BIATSS, notamment catégorie A et les PU.

## Primes versées en 2020 par type de population à l'université de Bordeaux

	Nb de bénéficiaires		Montant total	Montant moyen par versement	Montant moyen par bénéficiaire			
	Global	dont femmes			Global	Hommes	Femmes	Ecart F/H
Enseignants	2 150	820	5 669 K€	180 €	2 637 €	2 946 €	2 136 €	-810 €
BIATSS	2 540	1 711	8 556 K€	176 €	3 369 €	4 019 €	3 060 €	-959 €
Communes	5 593	2 821	3 048 K€	41 €	657 €	760 €	571 €	-189 €
	<b>5 566</b>	<b>3 022</b>	<b>17 633 K€</b>	<b>108 €</b>	<b>3 153 €</b>	<b>3 499 €</b>	<b>2 858 €</b>	<b>-641 €</b>

Source : Université de Bordeaux, Bilan social 2020

### > Effet temps de travail

Moins d'EC sont en temps partiel (18) en 2020 qu'en 2014 (42) parmi lesquels 11 femmes et 7 hommes (contre 12 hommes et 30 femmes en 2019). Plus de BIATSS que d'EC sont en temps partiel (149) en 2020, parmi lesquels 131 femmes et 18 hommes. Parmi les temps partiels de l'université, les femmes sont largement majoritaires (85%). En 2020, l'effet temps partiel hommes-femmes est de 2.75%.

## Part des temps personnels travaillant à temps partiel à l'université de Bordeaux en 2020

		50%		60%		70%		80%		90%		Total	
		Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f	Eff.	%f
Enseignants et enseignants-chercheurs	Astronomes et physiciens	1	100%									1	100%
	Ens. 2nd degré	3	33%	1	100%			1	100%			5	60%
	Ens. chercheurs	3	67%	1				5	40%	3	100%	12	58%
		7	57%	2	50%			6	50%	3	100%	18	61%
Personnels BIATSS	AENESR	2	100%			1	100%	12	100%	5	100%	20	100%
	Bibliothèques - Musées	1	100%					13	77%	1		15	73%
	ITRF	9	67%	2	100%	2	100%	82	87%	13	100%	108	87%
	Médicaux sociaux							4	100%	2	100%	6	100%
		12	75%	2	100%	3	100%	111	87%	21	95%	149	88%
	<b>19</b>	<b>68%</b>	<b>4</b>	<b>75%</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>117</b>	<b>85%</b>	<b>24</b>	<b>96%</b>	<b>167</b>	<b>85%</b>	

Source : Université de Bordeaux, Bilan social 2020

## Extraction de l'outil DGAFP sur les rémunérations des personnels titulaires, 2021 :

Direction générale de l'administration et de la fonction publique DRH de l'Etat		Dgafp					
nombre de corps pris en compte			31				
emploi annuel moyen :	hommes		femmes		total		part des femmes
effectifs annuels	1 671		1 816		3 487		52,1%
équivalents temps plein	1 659		1 783		3 441		51,8%
taux moyen de temps partiel	99,3%		98,2%		98,7%		
Rémunération mensuelle moyenne en € non redressée du temps partiel (et de la présence partielle dans le mois)							
	€/mois		€/mois		€/mois		% (F-H)/H
Hommes	4 242 €	Femmes	3 146 €	écart	-1 096 €		-25,8%
Rémunération mensuelle moyenne en € par équivalent temps plein							
Hommes	4 274 €	Femmes	3 204 €	écart	-1 070 €		-25,0%
décomposition des écarts :							
					€/mois		% effet/(F-H) par
	effet temps partiel				-27 €		2,5%
	effet ségrégation des corps				-893 €		83,5%
	effet démographique au sein des corps				-134 €		12,5%
	dont sur primes				10 €		-0,9%
	effet primes à corps-Grade-échelon identique				-42 €		3,9%
	dont				3 €		-0,3%
	sur-rémunération temps partiel (80% ou 90%)				-10 €		0,9%
	temps ou aux cycles de travail				0 €		0,0%
	géographie et aux mobilités non forcées				-14 €		1,3%
	résultats / performance / engagement professionnel				-1 €		0,1%
	rémunérations accessoires				0 €		0,0%
	fonctions / sujétions indexées sur le traitement				-19 €		1,8%
	fonctions / sujétions non indexées sur le traitement				0 €		0,0%
	restructurations ou mobilités forcées				0 €		0,0%
	autres primes et écarts résiduels sur traitement				-2 €		0,2%

**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](http://www.u-bordeaux.fr)



@ univbordeaux



univbordeaux



universitedebordeaux



universite-de-bordeaux



université  
de **BORDEAUX**