

Plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité

2025-2027

Université de Bordeaux

Plan du document

.....	1
Introduction.....	3
Une politique structurée en transversalité.....	3
◆ La politique d'égalité : pilier du mandat présidentiel.....	3
◆ Une gouvernance partagée.....	4
Etat des lieux.....	6
Cadre réglementaire.....	6
◆ Un contexte national favorable à l'instauration d'une politique d'égalité.....	6
◆ L'université de Bordeaux : institution engagée en faveur des transitions sociétales.....	7
◆ Un alignement avec les réglementations européennes.....	8
Un diagnostic objectif.....	9
◆ Etat des lieux : les personnels de l'université.....	10
◆ Etat des lieux : la communauté étudiante.....	14
Une politique engagée vers une pluralité de philosophies d'action.....	16
Politique anti-discrimination.....	17
Politique d'égalité.....	17
Politique de promotion de la diversité.....	17
Déclinaison opérationnelle d'un plan durable et impactant.....	19
Politique anti-discrimination.....	20
Politique d'égalité.....	29
Politique de promotion de la diversité.....	41
Conclusion.....	50

Introduction

Une politique structurée en transversalité

◆ La politique d'égalité : pilier du mandat présidentiel

Ce plan s'adresse à l'ensemble de la communauté universitaire. Suivant les obligations légales nationales ainsi que les attentes de la Commission européenne, il recense l'engagement de l'université en faveur de la diversité et de l'égalité et expose la politique anti-discrimination de notre institution.

Les valeurs portées dans le cadre de ce document sont en accord avec celles mentionnées dans le règlement intérieur de l'université de Bordeaux.

La transition sociétale est un engagement de l'université de Bordeaux et l'égalité et la diversité en sont l'un des piliers majeurs. Le Plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité est au cœur des enjeux de politiques de ressources humaines, de transitions sociétales et de qualité de vie et des conditions de travail portées par l'établissement, composées d'axes forts tels que :

- Faire de la responsabilité sociétale une priorité stratégique de l'université de Bordeaux comme établissement bienveillant, inclusif et responsable, en lien avec le Schéma directeur handicap. Pour ce faire, les équipes politiques et administratives s'appuient sur les différents dispositifs ou projets favorisant l'égalité, l'équité, la transparence et l'inclusion ;
- Faire de l'université une institution de référence au plan national et européen en matière de transitions, via sa Feuille de route des transitions (réalisations effectives dans ce domaine déjà reconnues au niveau national par l'obtention d'un label « Développement durable et responsabilité sociétale » - DD&RS en 2021) ;
- Intégrer pleinement les enjeux de qualité de vie et santé au travail, sous-tendus notamment par des actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle en lien avec la politique de lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles ;
- Développer une culture commune et partagée autour de l'égalité, contribuant à l'objectif d'œuvrer pour une société juste et égalitaire.

Le Plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité est un document institutionnel transversal qui touche l'ensemble de la communauté universitaire et qui concerne un grand nombre des compétences de notre institution.

◆ Une gouvernance partagée

A l'université de Bordeaux, le **Comité pour l'Égalité des Genres** (ou Gender Equality Board – GEB), est une structure interne qui est installée au sein de chaque institution partenaire RESET. Ce comité a pour but d'inclure l'égalité de genre dans le milieu universitaire. Il 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 notamment la conception stratégique du plan et son implémentation. Il se réunit deux fois par an. Une réunion a notamment été dédiée à l'élaboration de ce document en novembre 2023.

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

L'engagement de l'université de Bordeaux pour les transitions environnementales et sociétales est souligné en 2021 par l'obtention du label Développement Durable et Responsabilité Sociétale et la création de l'Institut des transitions. 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). Un **Schéma directeur des transitions** est voté en 2024 et s'articule avec le Plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité de l'université.

En lien avec cet engagement, des **référentes et référents des transitions (personnels) et des ambassadeurs et ambassadrices des transitions (communauté étudiante)** sont nommés dans différents services, laboratoires et campus de l'université. Ces acteurs et actrices, ainsi que les personnes référentes égalité au sein de certains laboratoires sont de véritables ressources afin d'échanger avec la communauté universitaire sur les thématiques de ce plan, et participent à la diffusion du document à tous les niveaux de l'établissement.

Instance statutaire de l'université de Bordeaux, le **Conseil des transitions environnementales et sociétales** accompagne la mise en œuvre de la politique de l'établissement dans le domaine des transitions. Il a également vocation à instruire, analyser et formuler des avis ou des vœux en lien avec l'impact environnemental ou sociétal de l'UB. Ce conseil suivra la mise en œuvre du Schéma directeur des transitions qui s'articule fortement avec ce plan.

Dans le cadre du projet RESET, le Président de l'université de Bordeaux est signataire d'une **Déclaration commune aux sept universités partenaires du projet à propos de leur engagement en matière d'égalité, de diversité et d'excellence scientifique**. Reprenant les grandes 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 culture institutionnelle, cette déclaration propose une définition plus inclusive de l'excellence scientifique. Pour le suivi de l'instauration de ses principes, une liste d'indicateurs est en cours d'élaboration.

A l'université de Bordeaux, les questions liées aux thématiques sociétales sont aussi portées par des projets transformants et grands programmes. Depuis 2021, l'université est membre

fondatrice de l'alliance d'universités européennes **ENLIGHT**¹ avec huit autres établissements partenaires. L'objectif de ce consortium est de contribuer à la transformation de l'enseignement supérieur européen en offrant à la communauté étudiante 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**² vise à transformer les campus de l'université de Bordeaux en des laboratoires vivants et incubateurs de projets expérimentaux à l'échelle régionale. La politique d'égalité de l'UB se retrouve aussi dans d'autres programmes et projets tels que **InnovationS** ou **SUNSET**³.

¹ ENLIGHT - European University Network to promote Equitable Quality of Life, Sustainability, and Global Engagement through Higher Education Transformation.

² ACT - Augmented university for Campus and world Transition.

³ SUNSET - Sciences avec et pour une société en transitions.

Etat des lieux

Cadre règlementaire

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

L'Accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 souligne l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle. Cet impératif est renforcé le 6 août 2019 par la **Loi de transformation de la fonction publique**⁴, ajoutant une dimension coercitive à cette mesure. L'Etat et les établissements publics - dont les universités – sont dans l'obligation de s'engager dans cette démarche.

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

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

Les trois premiers points cités ci-dessus se retrouvent dans la partie 2 – Politique d'égalité de ce plan. Le point 4 est représenté dans la partie 3 du document – Politique anti-discrimination.

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

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

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

⁴ Loi 2019-828 du 6 août 2019.

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

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

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

L'université de Bordeaux est une institution 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.

Depuis la création de la **mission parité, égalité et diversité** à l'université de Bordeaux⁵, de nombreuses mesures en faveur de l'égalité ont été mises en place, notamment à travers un **Schéma directeur pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2015-2020)**, puis par l'instauration du **Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2021**, selon les attentes de la Loi de transformation de la fonction publique. Dans le cadre du projet RESET, le **Plan pour l'égalité des genres** a remplacé en **2022** le plan d'action de 2021 afin de répondre aux exigences européennes.

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

Cette dynamique favorable à l'instauration d'actions concrètes pour l'égalité se poursuit par le **décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023** relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État, qui instaure le calcul de l'index égalité dans les établissements publics. En décembre 2023, ces indicateurs ont été transmis au ministère de la fonction publique, et l'université a obtenu un score de **78.7 sur 100**.

Dans une perspective d'inclusivité, l'université de Bordeaux est fortement investie et impliquée dans l'accueil et l'accompagnement de sa communauté universitaire en situation de handicap, notamment par le vote en 2021 d'un schéma directeur⁶ dédié. Ce document illustre la politique handicap de l'université, et recense les actions liées à cette thématique.

⁵ A l'occasion de la fusion des quatre universités bordelaises en 2014.

⁶ Afin d'en savoir plus sur la politique handicap de l'université de Bordeaux, se référer au Schéma Directeur Handicap - https://www.u-bordeaux.fr/download_file/force/cefc4926-e5db-43ba-8c16-21270b659f2a/2443

En 2022, l'université signe une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP). Cette convention permet d'intensifier la mise en œuvre de la politique handicap de l'université de Bordeaux. **La question du handicap n'est pas intégrée dans le Plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité, car ce dernier s'articule avec le Schéma Directeur Handicap.**

Le présent document s'ancre donc dans un contexte favorable et s'articule avec d'autres documents et projets institutionnels qui témoignent de l'engagement de l'université de Bordeaux à répondre aux enjeux sociétaux actuels (ACT, ENLIGHT, InnovationS). 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.

◆ Un alignement avec les réglementations européennes

Le contexte européen est très favorable à l'instauration d'actions concrètes en faveur de l'égalité et la diversité, et propose ainsi un cadre encourageant et une homogénéisation des pratiques au sein des établissements d'enseignement supérieur. Des documents tels que la Charte européenne des Droits Fondamentaux ou la Convention d'Istanbul rappellent les engagements de l'Union européenne en faveur de l'égalité.

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

Un diagnostic objectif

En 2022 à l'université de Bordeaux, on comptait **3264 personnels enseignants-chercheurs (53%), et 2847 personnels BIATSS (47%)** sur un total de 6111 personnels. Parmi les personnels BIATSS, les femmes sont majoritaires (**68%**), alors que leur part est de **43%** chez les enseignantes et enseignants-chercheurs. Les personnels de l'université travaillent à **44%** dans les collèges, écoles et instituts de formation, **40%** dans les départements, et **16%** dans les pôles et directions administratives.

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 Administration générale et Ressources humaines, en lien étroit avec le Pôle Pilotage et Aide à la stratégie, ainsi que le pôle Formation, Insertion professionnelle et Vie universitaire.

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

Les personnels de l'université ont été interrogés par le biais d'un questionnaire sur la politique d'égalité existante et à prévoir à l'UB (457 réponses, octobre-novembre 2023).

Une session de co-construction a eu lieu en octobre 2023 avec le service des recrutements pour penser de nouvelles actions, et des ateliers de suivi et de planification de ce plan ont été déployés avec le Comité pour l'égalité des genres.

Le public étudiant et des membres du personnel ont été consultés à l'occasion d'ateliers ludiques autour du jeu « Les Pyramides de l'Égalité », créé par la Chargée de mission parité, égalité, diversité, entre novembre 2023 et février 2024. Durant ce jeu de co-conception, nous avons invité des membres de la communauté universitaire à s'interroger sur les éventuelles discriminations à l'université, et à penser ensemble de nouvelles actions à partir de critères de discrimination définis. Trois ateliers ont été menés auprès de représentantes et représentants de la communauté étudiante : membres d'associations, emplois étudiants, élues et élus universitaires, et étudiantes et étudiants relais santé. L'objectif de ces ateliers a résidé dans la constitution d'un éventail d'actions à déployer dans le cadre du prochain plan, à travers une approche bottom-up. Il s'agit donc d'une dynamique horizontale propice à la co-construction d'actions structurantes pour la communauté universitaire.

Enfin, ce plan s'est aussi appuyé sur le Rapport d'exécution du Plan pour l'égalité des genres (2022-2024), faisant état des actions en faveur de l'égalité et la diversité réalisées, en cours, et à approfondir pour les trois prochaines années.



Ateliers autour du jeu « Les Pyramides de l'Égalité », réalisés entre novembre 2023 et février 2024

◆ Etat des lieux : les personnels de l'université

Un questionnaire auprès de la communauté des personnels

En octobre 2023, un questionnaire a été transmis à l'ensemble de la communauté des personnels – « Evaluation de l'impact de la politique d'égalité des genres et de diversité à l'université de Bordeaux ». Les principaux éléments qui ressortent des 457 réponses sont les suivants :

- Les actions mises en place en faveur de l'égalité ne sont pas assez connues de la communauté des personnels ;
- La plupart des répondantes et répondants estime qu'il est important d'agir pour l'égalité et la diversité ;
- Les thématiques d'action perçues comme prioritaires sont les suivantes :
 - Lutte contre les discriminations
 - Equilibre entre vie professionnelle et vie privée
 - Recrutement et promotion de carrière
 - Organisation et temps de travail

A propos du fait de prendre en compte les questions d'égalité et de diversité à l'université :

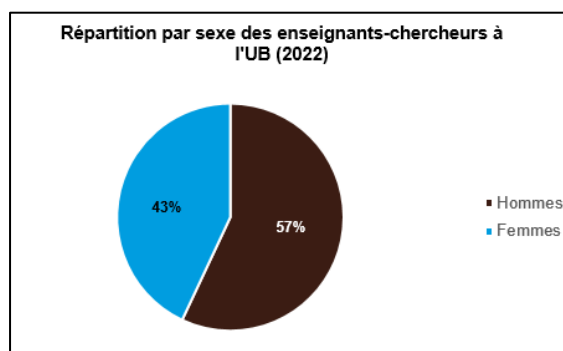
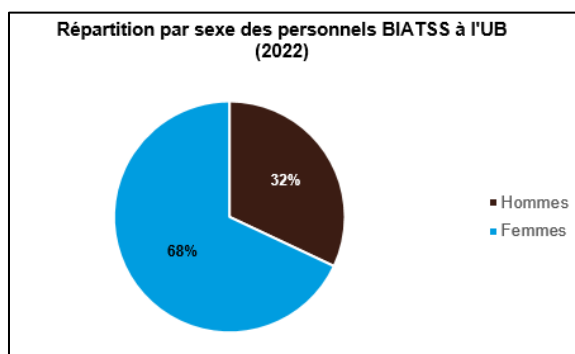
« Cela est essentiel pour créer un environnement inclusif où chaque individu peut s'épanouir, contribuant ainsi à une société plus juste et humaine » (verbatim d'une personne ayant répondu au questionnaire)

L'analyse de données sexuées

Dans l'analyse de données disponibles à l'université, on observe encore des inégalités sexuées.

Une différenciation horizontale : répartition genrée des personnels

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 (57%).



Source: Rapport social unique 2022 de l'université de Bordeaux, publication en 2023

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 sexe est la répartition des personnels enseignants-chercheurs par sexe et domaine scientifique. A l'image de ce qui est observé à échelle nationale et 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 en 2022

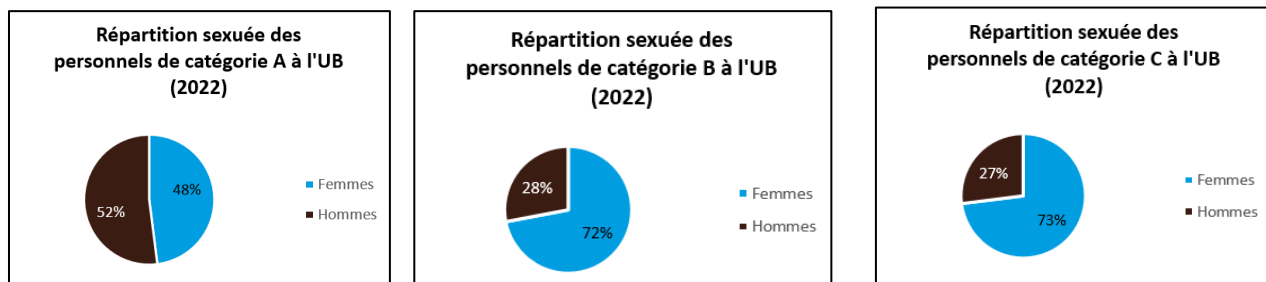
	Ens. Chercheurs et chercheurs				Hospitalo-universitaires				Total	%PR	%f
	MCF	%f	PR	%f	MCF	%f	PR	%f			
Droit, économie et gestion	152	52%	94	29%					246	38%	43%
Lettres et sciences humaines	124	57%	57	39%					181	31%	51%
Santé	45	56%	22	55%	103	47%	187	25%	357	59%	37%
Sciences	417	36%	298	17%					715	42%	28%
	738	61%	471	39%	103	36%	187	64%	1 499	44%	35%

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

Les domaines scientifiques dans lesquels les femmes sont le moins représentées sont les sciences dites exactes (28%). Elles n'y représentent que 17% des professeurs et 36% des maîtres et maîtresses de conférence (MCF). Elles sont le plus présentes en santé en dehors des hospitalo-universitaires (HU) (56% des MCF et 55% des professeurs [PR]), mais sont une minorité parmi les HU (25% des PR).

Une différenciation verticale : un accès différencié aux postes à responsabilité

Parmi les personnels, on remarque que les femmes sont sur-représentées dans les catégories B et C, et sous représentées en catégorie A, cela étant notamment dû au fait qu'elles sont minoritaires parmi les EC.



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

L'université est particulièrement vigilante à garantir une mixité dans les postes à responsabilité et les instances. Cependant, on constate un manque de mixité dans certaines instances :

	Femmes	Hommes
Vice-présidences	6	11
Charges de mission	1	7
Direction générale des services	7	4

Répartition sexuée des postes à responsabilité à l'université, source : site internet de l'université (2024)

	Femmes	Hommes
Conseil d'administration	20	16
Commission recherche	19	41
Commission formation et vie de campus	29	35

Répartition sexuée des instances à l'université, source : Rapport social unique 2022 (publication en 2023)

Des écarts de rémunération toujours observés :

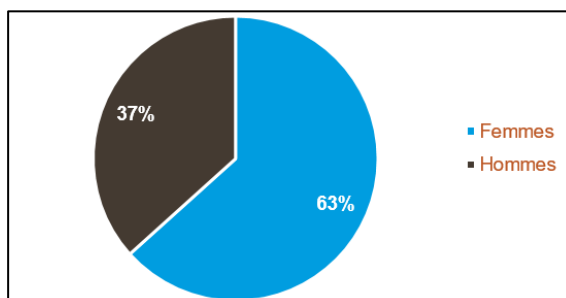
Le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État instaure le calcul de l'index égalité dans les établissements publics. Ainsi, les éléments suivants doivent être pris en compte :

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

En 2023, l'université a obtenu un score **de 78.7/100**. C'est la part des femmes parmi les dix plus hautes rémunérations où les inégalités sont le plus marquées (score de 4/20).

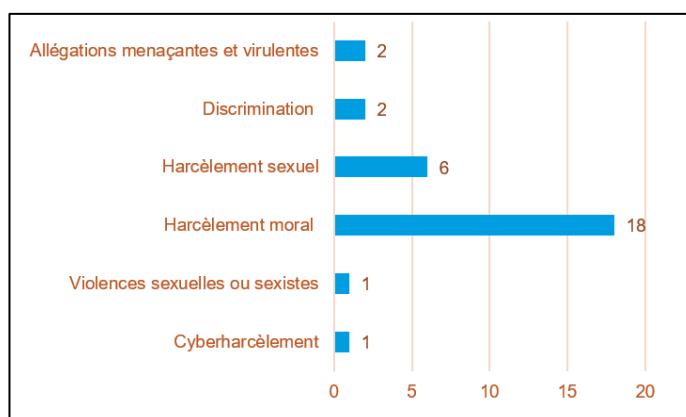
Sollicitations de la CEVS pour violences et discriminations :

En 2023, la cellule d'écoute, de veille et de signalement a compté 30 sollicitations, relevant de 22 situations, parmi lesquelles 19 provenaient de femmes et 11 d'hommes.



Répartition genrée des personnes ayant effectué un signalement auprès de la cellule d'écoute, de veille et de signalement côté personnels en 2023 (source : Cellule d'écoute, de veille et de signalement, 2023)

Le motif de sollicitation le plus courant est le harcèlement moral (18 sollicitations), suivi du harcèlement sexuel (6 sollicitations), puis des discriminations (2 sollicitations). Sur ces deux derniers cas, l'un relevait de discrimination liée à l'origine réelle ou supposée.



Motifs des sollicitations auprès de la cellule d'écoute, de veille et de signalement côté personnels en 2023 (source : Cellule d'écoute, de veille et de signalement, 2023)

Du côté des personnels on constate donc encore quelques inégalités, malgré une amélioration de la situation ces dernières années. Des efforts sont à fournir particulièrement en matière d'avancement de carrière, clé pour une réduction des écarts de rémunération.

◆ Etat des lieux : la communauté étudiante

Une répartition sexuée inégale selon les types de diplômes et disciplines

Du côté étudiant, on constate une répartition sexuée inégale en fonction du niveau de diplôme :

Type de diplôme	Femmes	Hommes
DUT / BUT	38%	62%
Licence	56%	44%
Master	59%	41%
Doctorat	46%	54%
Diplôme de santé / paramédical	72%	28%
Autre diplôme	64%	36%
Total	60%	40%

Répartition sexuée de la communauté étudiante par type de diplôme en 2023 (source : Direction de l'Analyse économique et des études statistiques)

Aussi, selon les disciplines, une différenciation horizontale est observée, où, comme chez les EC, les filières liées aux sciences humaines et sociales sont plutôt féminisées, tandis que celles appartenant aux sciences et technologies comptent une majorité d'hommes.

Structure	Femmes	Hommes
Collège Droit, science politique, économie et gestion	63%	37%
Collège Sciences de la Santé	68%	32%
Collège Sciences de l'Homme	65%	35%
Collège Sciences et Technologies	41%	59%
Institut National Supérieur du Professorat et de l'Education	76%	24%
Institut des Sciences de la Vigne et du Vin	65%	35%
Institut Universitaire de Technologie	65%	35%

Répartition sexuée de la communauté étudiante par SNI en 2023 (source : Direction de l'Analyse économique et des études statistiques)

Une présence importante d'étudiantes et d'étudiants internationaux :

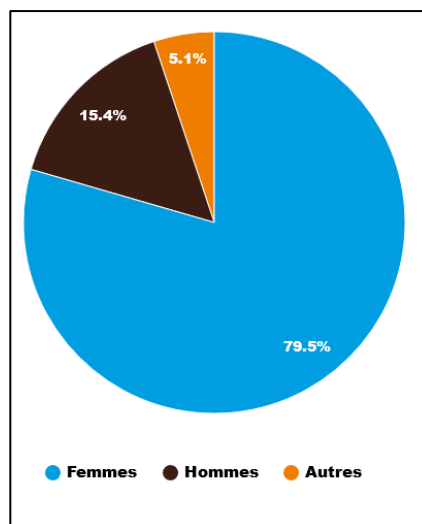
En 2022, on comptait près de 6 500 étudiants internationaux inscrits à l'université, provenant d'Afrique (**52%**), d'Europe (**26%**), d'Asie (**15%**) et d'Amérique (**7%**). Ces étudiantes et étudiants préparaient en 2022 les diplômes suivants :

Type de diplôme	%
DUT / BUT	2%
Licence	34%
Master	25%
Doctorat	12%
Diplôme de santé / paramédical	7%
Autre diplôme	20%

Répartition des étudiantes et étudiants étrangers par type de diplôme (source : Direction des Relations Internationales, 2022)

Des sollicitations de la CEVS pour violence, harcèlement et discriminations :

Pour la communauté étudiante en 2023, la cellule d'écoute, de veille et de signalement, dont l'écoute a été externalisée, a compté 39 signalements, dont 12 pour lesquels les personnes ayant effectué le signalement n'ont pas souhaité donner suite à l'accompagnement proposé. Parmi les personnes ayant fait appel à la cellule – 17 témoins et 22 victimes présumées. Près de 80% (31) des signalements ont été effectués par des femmes, 15% (6) par des hommes et 5% (2) par des personnes s'identifiant comme « autres ».



Sexe des personnes ayant effectué un signalement à la cellule d'écoute, de veille et de signalement côté étudiant en 2023 (source : Cellule d'écoute, de veille et de signalement, 2023)

La cellule a compté 15 sollicitations liées à des violences sexistes et sexuelles (VSS), 14 sollicitations liées à du harcèlement moral, 9 sollicitations pour discrimination et 1 pour violence (hors VSS).

Les priorités identifiées pour le public cible étudiant sont la lutte contre les violences et discriminations, l'accueil des étudiantes et étudiants internationaux et la mixité des filières.

Une politique engagée vers une pluralité de philosophies d'action

La mise en œuvre d'une politique anti-discrimination, d'égalité et de diversité au sein d'une université revêt une importance capitale, tant sur le plan académique que social. En adoptant une telle approche, l'université démontre son engagement en faveur de l'inclusion sociale, créant ainsi un environnement propice à l'épanouissement de tous ses membres. Premièrement, la promotion de l'inclusion sociale constitue le pilier central de cette politique. En éliminant les barrières discriminatoires, l'université favorise un campus accueillant, où les étudiantes et les étudiants de divers horizons se sentent bienvenus et respectés. Cela crée un terreau fertile pour le développement académique et personnel, permettant à chacun et chacune d'atteindre son potentiel maximal. De plus, cette démarche n'est pas seulement bénéfique pour la communauté étudiante, mais elle prépare également cette dernière à évoluer dans un monde de plus en plus interconnecté. La diversité, tant culturelle que sociale, devient une compétence essentielle pour réussir dans des environnements professionnels multiculturels, renforçant ainsi l'employabilité des personnes diplômées. Par ailleurs, encourager la pensée critique et favoriser les débats constructifs sont des aspects inhérents à une communauté universitaire diversifiée. La variété des expériences et des perspectives stimule l'intellect, créant un environnement propice à la réflexion approfondie et à l'innovation. L'adoption d'une politique anti-discrimination et d'égalité contribue également à la création d'un environnement respectueux. Chaque personne est traitée avec dignité, ce qui favorise un climat de confiance et de collaboration au sein de la communauté universitaire. Cela renforce la responsabilité sociale de l'institution, positionnant l'université comme une actrice engagée dans la lutte contre les inégalités. En termes de réputation institutionnelle, les universités qui mettent en œuvre de telles politiques gagnent en attractivité. Cela peut non seulement attirer des étudiantes et étudiants, mais également des personnels d'enseignement et des partenaires partageant les mêmes valeurs, renforçant ainsi la notoriété de l'institution.

Notre université engagée dans une politique anti-discrimination, d'égalité et de promotion de la diversité offre un environnement éducatif enrichissant. En contribuant de manière significative à la création d'une société plus inclusive et équitable, elle assume un leadership éthique et sert d'exemple pour d'autres institutions éducatives.

Ce Plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité repose sur trois piliers qui s'enchevêtrent et se complètent dans le souci d'avoir un impact positif sur nos communautés des personnels et étudiante.

Politique anti-discrimination

- 1- **Objectif principal** : La politique anti-discrimination vise principalement à éliminer toutes les formes de discrimination basées sur des caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'identité de genre, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap⁷.
- 2- **Focus** : Son attention est spécifiquement dirigée vers l'éradication des pratiques et des comportements discriminatoires. Elle cherche à garantir que tous les individus soient traités de manière juste et équitable, sans égard à leurs différences personnelles.
- 3- **Moyens** : La politique anti-discrimination met en place des mesures et des procédures visant à prévenir et à traiter les situations discriminatoires. Elle peut inclure des mécanismes de signalement, des enquêtes, des sanctions, ainsi que des programmes de sensibilisation pour promouvoir un environnement respectueux et inclusif.

Politique d'égalité

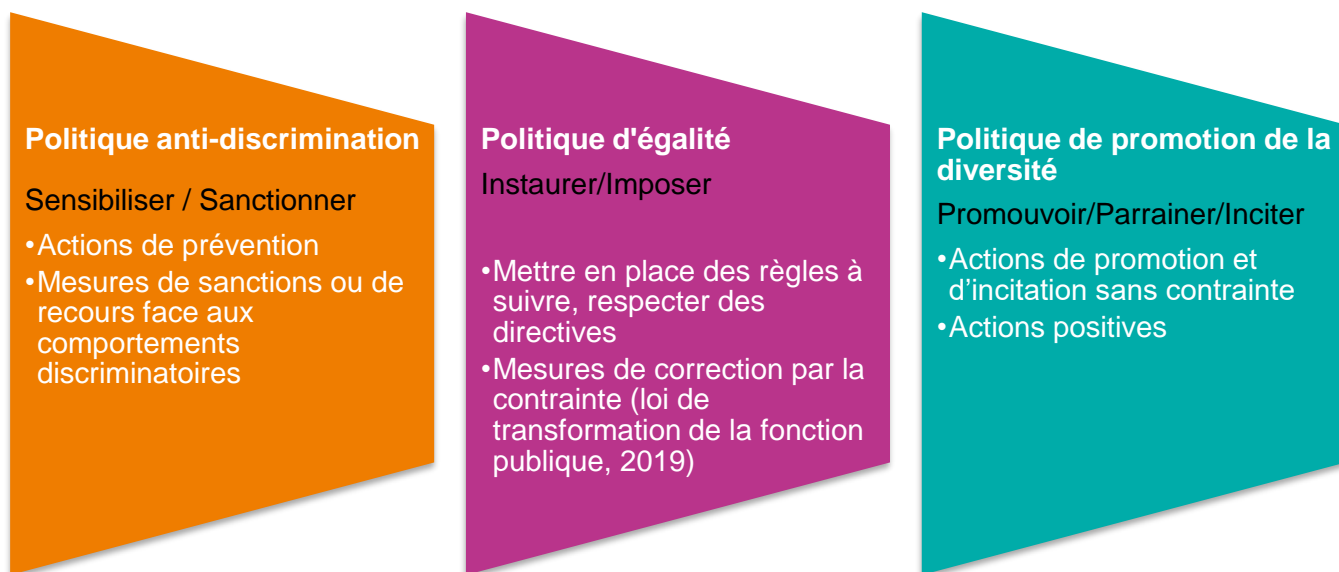
1. **Objectif principal** : La politique d'égalité cherche à promouvoir l'égalité des chances et des places pour tous et toutes, indépendamment de leurs caractéristiques individuelles. Elle vise à créer des conditions où chaque personne a un accès équitable aux opportunités et aux avantages offerts par une institution.
2. **Focus** : L'attention est souvent portée sur la création d'un environnement où les individus ont des chances égales de réussite, de développement professionnel, d'accès à l'éducation. Elle peut impliquer des initiatives telles que l'ajustement des processus de recrutement, la promotion de la diversité, et la mise en place de politiques qui encouragent l'équité.
3. **Moyens** : Les politiques d'égalité peuvent inclure des actions positives telles que des programmes de mentorat, des quotas pour assurer la représentation équitable, ainsi que des politiques visant à éliminer les obstacles systémiques qui pourraient entraver l'égalité des chances.

Politique de promotion de la diversité

1. **Objectif principal** : L'objectif central d'une politique de promotion de la diversité est de favoriser la représentation et la reconnaissance de la diversité sous toutes ses formes au sein d'une institution.
2. **Focus** : L'attention est portée sur la valorisation et la célébration de la diversité, que ce soit en termes d'origine, de genre, de culture, de handicap, de religion ou encore d'orientation sexuelle.
3. **Moyens** : Les moyens incluent des initiatives telles que des programmes de sensibilisation à la diversité, des politiques favorables à la diversité, et des actions positives pour encourager la participation de groupes sous-représentés.

⁷ La loi française distingue 26 critères de discrimination (Source : Le Défenseur des Droits, avril 2024)

Schéma : Une philosophie d'action derrière une architecture de politiques publiques



Auteure : Yamina MEZIANI, 2015

Déclinaison opérationnelle d'un plan durable et impactant

Sigles utilisés dans cette partie :

AGRH	Pôle Administration générale et Ressources humaines
BVE	Bureaux de la vie étudiante
CEVS	Cellule d'écoute, de veille et de signalement
COMP	Contrat d'objectifs, de moyens et de performance
DAJ	Direction des affaires juridiques
DAPT	Direction des affaires publiques et territoires
DASIS	Direction de l'action sociale et de l'innovation sociétale
DAEES	Direction de l'analyse économique et études statistiques
DCOM	Direction de la communication
DFGC	Direction de la formation et de la gestion des cursus
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DIESE	Direction du développement par l'innovation, l'entrepreneuriat, et le lien avec les acteurs socio-économiques
DIRDOC	Direction de la documentation
DRH	Direction des ressources humaines
DRI	Direction des relations internationales
DRV	Direction de la recherche et valorisation
DVU	Direction de la vie universitaire
ESE	Espace Santé Etudiant
FIPVU	Pôle Formation, Insertion professionnelle et Vie universitaire
MAPI	Mission d'appui à la pédagogie et à l'innovation
MAOIP	Mission d'appui à l'orientation et à l'insertion professionnelle
MCF	Maîtres et maîtresses de conférence
OFVU	Observatoire de la formation et de la vie universitaire
PAS	Pôle Pilotage et Aide à la stratégie
RIPI	Pôle Recherche, International, Partenariats et Innovation
SMSP	Service de montage et suivi de projets
SNI	Structures de niveau intermédiaire
SST	Service de santé au travail
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives
UFR	Unités de formation et de recherche

Politique anti-discrimination

Constat 1 : On observe l'existence de signalements de violences sexistes et sexuelles et de discriminations du côté des personnels ainsi que de la communauté étudiante. En 2023, on compte 22 situations du côté des personnels, et 39 pour la communauté étudiante.

Objectif principal : réduire les cas de discriminations et violences à l'université, en s'appuyant notamment sur la cellule d'écoute, de veille et de signalement.

Objectif à court terme : informer la communauté universitaire sur les violences et discriminations, et les dispositifs et ressources mis en place pour les prévenir.

Objectif à moyen terme : augmenter le recours à la CEVS.

Objectif à long terme : prévenir les cas de violences et de discrimination à l'université.

<p>Action 1 : S'assurer du bon fonctionnement de la cellule d'écoute, de veille et de signalement, du suivi de ses saisines (en publiant notamment un rapport annuel sur le site de l'université), et de sa promotion. Garantir la coordination du dispositif en lien avec les services de l'université.</p>			<p>Délai : en cours. Poursuivre sur 2025-2027</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
<p>Chargée de mission parité, égalité, diversité</p> <p>Pôle AGRH</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ SST ▪ DAJ <p>Pôle FIPVU</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : ESE <p>CEVS</p>	<p>Communauté universitaire</p>	<p>Données sur les saisines – présentées lors du bilan annuel (nombre de signalements, type de signalements (victime / témoin), répartition sexuée et par collègue des signalements, levée de l'anonymat, accompagnement / sans suite, motif de signalement, profil des victimes et auteurs, configuration des situations de violence)</p> <p>Analyse qualitative de l'accompagnement proposé (suivi après signalement des victimes)</p>	<p>Données collectées via le formulaire de signalement en ligne</p> <p>Rapport annuel et supports de présentation en instances</p> <p>Encadré sur l'intranet</p> <p>Stands de présentation de la CEVS lors des temps forts</p>

Action 2 : Continuer de sensibiliser et d'informer la communauté universitaire au sujet des discriminations et des violences sexistes et sexuelles par la diffusion d'outils dédiés.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS : Cellule d'innovation sociétale ▪ DCOM Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : ESE, Chargée de projet RSU, BVE CEVS Médiatrice de l'université	Communauté universitaire	Nombre de rencontres organisées Nombre de supports distribués (affiches, cartes de visite de la cellule, livrets, guides, carnets d'adresse, ...) Reporting chiffré des personnes touchées par les actions de sensibilisation Objectif : 10% de la communauté universitaire par an, en diversifiant les cibles et en intégrant tous les campus dans la démarche	Alertomètre Site internet et page intranet de l'UB Fiches réflexe de la CEVS Bandes-dessinées Formulaire de signalement Ressources didactiques développées par les services (campagnes de sensibilisation, vidéos, magazines...) Kit pédagogique à destination des équipes pédagogiques développées dans le cadre du COMP
Action 3 : Garantir la diffusion et l'appropriation du Module en ligne (MOOC) « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur » auprès de l'ensemble de la communauté universitaire.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Chargée de mission parité, égalité, diversité Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ MAPI CEVS	Communauté universitaire	Nombre de personnes ayant suivi le cours. Objectif : 100 personnes par an (dont 80% d'étudiantes et étudiants)	MOOC en ligne sur le Moodle Relances par mail et sur le site internet

Action 4 : Poursuivre la mise en place de sessions de sensibilisation et de formation sur le sujet des discriminations et des violences sexistes et sexuelles auprès de l'ensemble de la communauté universitaire.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
<p>VP en charge de la formation et de la vie universitaire</p> <p>VP en charge des ressources humaines</p> <p>Pôle AGRH</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS ▪ Service développement des compétences <p>Pôle FIPVU</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : BVE, ESE, Chargée de projets RSU ▪ MAPI 	<p>Communauté universitaire</p>	<p>Données sexuées sur les personnes participant aux sessions</p> <p>Formulaires d'évaluation et de satisfaction (Objectif 100% de satisfaction en termes de possibilités de réutilisation et de pertinence du contenu dans le cadre de la pratique professionnelle)</p> <p>Objectif de 100 % des membres de la gouvernance des associations étudiantes organisant des événements formés</p> <p>Evaluation de la diffusion de la culture égalité au sein des associations (via un questionnaire au sein de chaque association)</p>	<p>Travail de RESET sur les formations</p> <p>Egaé (Marché n°2023-184 "Formations aux valeurs de la république")</p> <p>Personnels de l'UB formateurs de la Fresque du Sexisme</p> <p>Formations aux associations étudiantes et élus étudiants</p> <p>Référentes et référents des Transitions</p> <p>Ambassadeurs et ambassadrices des transitions</p>
Action 5 : A l'occasion du 25 novembre - Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, informer l'ensemble de la communauté universitaire des contacts de la cellule d'écoute de veille et de signalement et autres ressources visant à prévenir les violences sexistes et sexuelles.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
<p>Chargée de mission parité, égalité, diversité</p>	<p>Communauté universitaire</p>	<p>Envoi d'un courriel à l'ensemble de la communauté, en lien avec les actions de la Quinzaine de l'égalité au mois de novembre</p>	<p>Liens utiles (formulaire de signalement, lien vers la page intranet, fiches réflexe, Alertomètre...)</p>

Action 6 : Organiser des rencontres territoriales des partenaires engagés sur les questions d'égalité et de lutte contre les discriminations en Nouvelle-Aquitaine (établissements d'enseignement supérieur, collectivités territoriales, entreprises, associations,...) – pour un partage de bonnes pratiques et une mise en réseau.			Délai : en cours Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Chargée de mission parité, égalité, diversité Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DAPT ▪ DASIS Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU CEVS	Membres de la CEVS Membres des autres instances et services chez les partenaires engagés sur ces sujets	Nombre de rencontres annuelles (Objectif : 4 séminaires par an à partir de 2025) Représentativité des membres du réseau Nombre d'intervenantes et intervenants invités Liste des personnes ayant participé aux rencontres	Conférence permanente des chargées de mission égalité, diversité ou mission assimilée (CPED) Réseau Mix'Égalité de Bordeaux Métropole

Constat 2 : L'université a un rôle d'accueil important pour les membres de sa communauté, notamment celles et ceux aux besoins spécifiques. Chaque année, environ 18 000 étudiantes et étudiants primo-entrants dont plus de 7000 internationaux, et 1000 nouveaux personnels rejoignent notre communauté.

Objectif principal : faire de l'université un lieu accueillant et inclusif pour tous et toutes.

Court terme : comprendre l'analyse du besoin d'accueil.

Moyen et long terme : répondre aux besoins spécifiques des étudiantes, étudiants et personnels que l'on accueille.

Action 7 : Mettre en place un dispositif « Université de Bordeaux bienvenue », se déclinant en diverses actions et visant l'accueil des étudiantes, étudiants et personnels.			Délai : première expérimentation à la rentrée 2025-2026
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : BVE, ESE, Service culture Pôle PAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ DAEES : OFVU Pôle RIPI <ul style="list-style-type: none"> ▪ DRI 	Communauté universitaire	Taux de satisfaction de l'accueil, mesuré via un questionnaire à destination des personnes nouvellement arrivées dans notre établissement (envoyé 1 mois après l'arrivée)	Healthy Campus Poste financé par le COMP Plan de formation de rentrée des emplois étudiants et des personnels d'accueil du Bureau de la Vie Etudiante Site de parrainage pour les étudiantes et étudiants internationaux Calendrier d'activités à destination des étudiantes et étudiants internationaux Label « Bienvenue en France »

Action 8 : Garantir le respect des droits des personnes trans en s'assurant de la mise en œuvre effective de la procédure de changement de prénom d'usage pour celles et ceux qui en font la demande.			Délai : Fin 2025
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DFGC SNI	Communauté universitaire	Appropriation adaptée des termes dans les textes à destination de la communauté Nombre d'événements, de rencontres ou manifestations organisées visant la médiation autour de l'appropriation de ces sujets Nombre de demandes qui n'aboutissent pas en première instance (Objectif : 0 en 2027) – via les signalements auprès de la cellule de veille ou de la chargée de mission parité, égalité, diversité	Organisation de la Quinzaine de l'égalité et du Mois de l'Inclusivité COMP Création d'un guide vocable sur les identités de genre Intranet – page dédiée à la procédure de changement de prénom d'usage
Action 9 : Mener une enquête qualitative auprès de la communauté universitaire pour identifier les enjeux relatifs à des expériences de discrimination liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.			Délai : A débuter en 2026
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU Pôle PAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Institut des transitions ▪ OFVU 	Communauté universitaire	Nombre de personnes ayant répondu à l'enquête qualitative Résultats scientifiques de l'enquête	Autres enquêtes (ex : Santé Publique France) Associations étudiantes

Action 10 : Elaborer une enquête qualitative sur les expériences de discriminations fondées sur l'origine ethnique et / ou la religion à l'université.			Délai : 2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Chargée de mission parité, égalité, diversité Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ Chargée de projets RSU Pôle PAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ OFVU CEVS	Communauté universitaire	Données qualitatives (entretiens semi- directifs ou focus groupes auprès des membres de la communauté universitaire) Comparaison avec des données quantitatives au niveau national	Enquête nationale ACADISCRI Observatoire National des Discriminations dans l'Enseignement Supérieur Première expérimentation de l'enquête qualitative auprès de la communauté des personnels (2023) Paroles d'Hommes (festival FACTS, 2023)
Action 11 : Expérimenter la mise en place d'un repos menstruel pour la communauté étudiante, et évaluer la faisabilité du développement de l'expérimentation auprès de la communauté des personnels – conformément à la réglementation en vigueur.			Délai : Rentrée 2025- 2026
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : BVE, ESE, Chargée de projets RSU Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DCOM ▪ DRH ▪ SST SNI	Personnes menstruées	Enquête sur le bien- être au travail et à l'étude (double entrée) comprenant un volet sexué en lien avec le dispositif déployé Nombre de personnes qui s'emparent du dispositif	Modèle du dispositif mis en place à l'université d'Angers

Action 12 : Consolider le dispositif de distribution de protections périodiques pour les personnes menstruées en garantissant un approvisionnement équitable sur l'ensemble des sites.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : BVE, ESE Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS 	Personnes menstruées Communauté universitaire	Nombre de points de collecte Analyse quantitative de l'usage de ces dispositifs par point de collecte Déploiement d'une action de coopération avec la Caisse primaire d'assurance maladie	Partenariats territoriaux
Action 13 : Organiser un webinaire annuel d'information, porté par la référente laïcité et la chargée de mission parité, égalité, diversité, rappelant le cadre réglementaire concernant le port de signes distinctifs à l'université.			Délai : 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Référente laïcité Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU SNI	Communauté universitaire	1 webinaire par an Nombre de personnes inscrites aux webinaires	Règlement intérieur Réglementation nationale

Action 14 : Optimiser les moyens de communication sur les dispositifs d'action sociale proposés à la communauté universitaire. Déployer des outils agiles de communication et préfigurer une plateforme informative.			Délai : en cours. Approfondir en 2025
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS ▪ DCOM Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : BVE, ESE, Chargée de projets RSU 	Communauté universitaire	Communauté étudiante : affichage homogène des informations sur tous les campus Communauté des personnels : création d'un outil dématérialisé et suivi d'impact	Emplois étudiants au sein des BVE Approche pair à pair pour la communauté étudiante Projet Fonds de Transformation de l'Action Publique

Politique d'égalité

Constat 1 : Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes restent l'un des facteurs principaux des inégalités dans la vie professionnelle. A l'université, leur suivi est imposé par la loi de transformation de la fonction publique. En 2023, l'UB a obtenu un index égalité de **78.7/100**, soulignant l'existence d'inégalités. Il est cependant nécessaire d'approfondir ces données pour mieux comprendre les enjeux qui y sont liés.

Objectif principal : rendre plus visibles et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'université.

Court terme : garantir une visibilité et une transparence sur les écarts de rémunération.

Moyen terme : identifier les leviers pour réduire les écarts de rémunération et instaurer des actions adaptées.

Long terme : mettre fin aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à l'université.

Action 1 : Conformément au décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État, calculer annuellement l'index égalité de l'université de Bordeaux.			Délai : en cours. Point d'étape annuel
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> DRH : Service des études, prospectives et stratégies RH 	Personnels de l'université	Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps, grade et échelon équivalents ; Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à	Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État Données fournies par la DGFIP

		<p>catégorie hiérarchique équivalente ;</p> <p>Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations</p> <p>Effet temps de travail, effet ségrégation des corps, effet démographique au sein des corps, effet primes à corps-grade-échelon identique.</p>	
<p>Action 2 : Communiquer sur les conditions d'attribution des primes statutaires et sur la politique de promotion.</p>			<p>Délai : en cours. Point d'étape annuel</p>
			<p>Lien HRS4R</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
<p>Pôle AGRH</p> <ul style="list-style-type: none"> DRH : Service des études, prospectives et stratégies RH 	<p>Personnels de l'UB</p>	<p>Résultats de l'outil DGAFP</p> <p>Effet primes à corps, grade, échelon identique</p>	<p>Outil DGAFP</p> <p>Rapport social unique</p>
<p>Action 3 : Développer une politique RH visant à atténuer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en s'appuyant sur des indicateurs produits en complément de ceux définis par le décret 2023-1136.</p>			<p>Délai : en cours. Point d'étape annuel</p>
			<p>Lien HRS4R</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
<p>Pôle AGRH</p> <ul style="list-style-type: none"> DASIS DRH : Service des études, prospectives et stratégies RH 	<p>Personnels de l'UB</p>	<p>Données qualitatives et quantitatives</p>	<p>Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique</p> <p>Rapport social unique</p>

Constat 2 : Le recrutement est une étape clé durant laquelle des éléments peuvent entraver l'égalité des chances dans les carrières. Le cadre réglementaire national impose des pratiques afin de lutter contre les inégalités et les discriminations lors de cette phase stratégique de la carrière. Cet aspect est notamment mentionné dans la Loi de transformation de la fonction publique – qui requiert la mise en œuvre d'actions pour l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique. Ce principe est aussi développé dans le programme-cadre Horizon Europe.

Du côté de la communauté étudiante, une étude⁸ de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Egalité dans le Supérieur (ONDES) souligne le fait qu'il existe encore de nombreuses discriminations lors de la sélection en master, notamment fondées sur le genre et l'origine.

Objectif principal : mettre en œuvre des procédures de recrutement éthiques, transparentes et inclusives, pour l'ensemble de la communauté universitaire.

Court terme : sensibiliser les acteurs et actrices impliqués dans les processus de recrutement et de sélection, aux biais, stéréotypes et discriminations.

Moyen terme : développer et diffuser des outils afin d'encadrer et d'homogénéiser les pratiques de recrutement et de sélection.

Long terme : mettre fin aux discriminations et biais de recrutement et de sélection.

Action 4 : Poursuivre la diffusion des codes, guides et chartes encadrant les pratiques de recrutement ⁹ , afin d'accompagner une publication systématique, égalitaire, accessible et transparente ¹⁰ des offres d'emploi. Co-construire des outils de soutien pour objectiver et homogénéiser les processus de recrutement, et les rendre plus égalitaires.			Délai : en cours. Point d'étape annuel
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
VP en charge des ressources humaines VP en charge de la recherche	Personnes potentiellement candidates Personnels encadrants souhaitant recruter	Utilisation du féminin/masculin, termes épicènes, détails concernant toutes les modalités du	Outil de recrutement – Between Guide du recrutement des personnels

⁸ ONDES (mars 2023), Rapport d'étude n° 23-01 Sélection à l'entrée en master : Les effets du genre et de l'origine

⁹ 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 (édition 2023), Guide des bonnes pratiques « Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer » - MESRI (2022), Feuille de route RESET pour des recrutements et avancements de carrière en faveur de l'égalité et de la diversité (2022).

¹⁰ 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, ...).

<p>Chargée de mission parité, égalité, diversité</p> <p>Pôle AGRH</p> <ul style="list-style-type: none"> DRH : Service des recrutements 		<p>poste, accessibilité numérique.</p> <p>Sur un échantillon d'offres de poste sélectionnées aléatoirement, analyser les évolutions dans la prise en compte des recommandations</p>	<p>contractuels et titulaires BIATSS et de recherche de l'université de Bordeaux (édition 2023)</p> <p>Feuille de route RESET pour des recrutements et un avancement de carrière en faveur de l'égalité et de la diversité</p>
<p>Action 5 : Faire parvenir aux candidates et candidats le lien de la charte du recrutement responsable de l'université de Bordeaux avant l'entretien de recrutement, afin de permettre une transparence sur l'éthique et les informer de leurs droits et devoirs.</p>			<p><u>Délai</u> : A initier à partir de 2025</p> <p>Lien HRS4R</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
<p>Pôle AGRH</p> <ul style="list-style-type: none"> DRH : Service des recrutements 	<p>Candidates et candidats</p>	<p>Envoi de la charte lors de la convocation</p> <p>Taux de couverture</p>	<p>Guide et charte du recrutement des personnels contractuels et titulaires BIATSS et de recherche de l'université de Bordeaux (édition 2023)</p>
<p>Action 6 : 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.</p>			<p><u>Délai</u> : en cours. Point d'étape annuel</p> <p>Lien HRS4R</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
<p>Chargée de mission parité, égalité, diversité</p> <p>Pôle AGRH</p> <ul style="list-style-type: none"> DRH : Service des recrutements 	<p><u>Primaires</u> : Membres des Comités de Sélection (COS)</p> <p><u>Secondaires</u> : Personnes candidates</p>	<p>Taux des membres des COS présents lors de la réunion d'information</p>	<p>Support de sensibilisation</p>

Action 7 : S'assurer du maintien de la mixité dans les jurys et commissions de sélection, pour les personnels enseignants-chercheurs, et l'encourager dès que possible pour les jurys de recrutement des personnels BIATSS.			Délai : en cours. Point d'étape annuel
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> DRH : Service des recrutements 	<u>Primaires</u> : Personnels chargés de recrutement Personnels encadrants <u>Secondaires</u> : Personnes candidates	Composition sexuée des jurys des concours (RSU) Atteindre un minimum de 40% de chaque sexe dans tous les jurys et commissions de sélection d'ici 2024 Concernant les jurys de sélection côté BIATSS, suivre la part hommes / femmes	/
Action 8 : Poursuivre et rendre obligatoire la publication de la lettre du Président de l'université aux comités de sélection, rappelant les objectifs de l'université d'augmenter le nombre de femmes professeures.			Délai : en cours. Point d'étape annuel
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> DRH : Service des recrutements 	Jurys de recrutement	Publication effective de la lettre du Président rappelant ces objectifs	Lettre du Président

Action 9 : Mettre en œuvre une méthodologie de sélection en master objective sensible au genre et à la diversité, en outillant les personnes responsables.			<u>Délai</u> : 2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Chargée de mission parité, égalité, diversité Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ MAOIP 	Responsables de master	Référentiel	/

Constat 3 : L'avancement de carrière fait partie des aspects majeurs dans lesquels se font ressentir les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Cet élément doit être pris en compte dans les plans d'action pour l'égalité professionnelle, selon la Loi de transformation de la fonction publique.

Objectif principal : assurer une transparence sur l'avancement de carrière, et réduire les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de déroulé de carrière.

Court terme : assurer une transparence à propos des promotions à l'université.

Moyen terme : réduire les inégalités d'avancement de carrière entre les femmes et les hommes.

Long terme : augmenter la part des femmes dans les postes les plus qualifiés.

Action 10 : 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 personnels promouvables, et celle parmi les personnels inscrits dans le tableau d'avancement, susceptibles d'être promus.			<u>Délai</u> : en cours. Point d'étape annuel
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DRH : Service des études, prospectives et stratégies RH Services de l'université concernés	Personnel promuable	Données sexuées sur les personnel promouvables et les personnels promus (RSU)	Rapport social unique

Action 11 : Se saisir des nouveaux dispositifs de promotion et de recrutement pour favoriser une représentation équilibrée des deux sexes dans le rang des PU, en fonction des viviers.			Délai : en cours. Point d'étape annuel
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH ▪ DRH	Maîtres et maîtresses de conférence	Données statistiques sur le taux de recours à ces dispositifs	Loi Programmation de la Recherche
Action 12 : Dans les textes d'appel à candidature pour les Docteur Honoris Causa et les professeurs invités, indiquer la nécessité de promouvoir la diversité (de sexe, d'origine, de domaine scientifique).			Délai : en cours. Point d'étape annuel
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
VP en charge de la formation et vie universitaire VP en charge de la recherche Directions des Collèges et Départements	Equipes scientifiques et pédagogiques	Parmi les nouvelles nominations entre 2025-2027, atteindre au moins 40% de femmes promues Docteur Honoris Causa	Texte dans le dossier de candidature : "Une attention particulière sera accordée à d'autres critères, non scientifiques, qui contribueront au maintien de certains équilibres tels que la parité homme-femme, la diversité des pays/continents ou les domaines disciplinaires mis à l'honneur dans le cadre de ce programme"

Constat 4 : La formation est une étape majeure dans l'instauration d'un changement durable des comportements, et dans la réduction des inégalités.

Objectif principal : assurer la diffusion de formations sur l'égalité et la diversité auprès de l'ensemble de la communauté universitaire.

Court terme : sensibiliser les communautés universitaires aux thématiques de l'égalité et de la diversité.

Moyen terme : former des membres stratégiques de la communauté universitaire aux thématiques de l'égalité et de la diversité.

Long terme : former l'ensemble des membres de la communauté universitaire, afin d'instaurer une culture de l'égalité.

Action 13 : Développer des actions de formation à destination de l'ensemble des personnels de l'université sur les thématiques suivantes : laïcité, diversité et lutte contre les discriminations, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, handicaps visibles et invisibles. Réfléchir à intégrer un caractère obligatoire des formations socle pour instaurer un climat égalitaire.			Délai : en cours. Point d'étape annuel
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
<p>Chargée de mission parité, égalité, diversité</p> <p>Pôle AGRH</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS ▪ DRH : Service développement des compétences 	<p>Personnels de l'université, et plus précisément selon les thématiques :</p> <p><u>Laïcité</u> : ensemble des personnels, avec communication spécifique à destination des personnels en situation d'accueil</p> <p><u>Diversité et lutte contre les discriminations</u> : ensemble des personnels</p> <p><u>Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes</u> : ensemble des personnels</p> <p><u>Handicaps visibles et invisibles</u> : ensemble des personnels</p>	<p>Nombre de sessions et de participants et participantes</p> <p>Formulaires d'évaluation à la fin des sessions sur Formation</p>	<p>Marché n°2023-184 "Formations aux valeurs de la république" – organisme Egaé</p>

Action 14 : Ajouter à la formation obligatoire des MCF arrivants une sensibilisation sur les discriminations et la diversité.			<u>Délai</u> : 2027
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle FIPVU ▪ MAPI	Maîtres et maîtresses de conférence (MCF) arrivants	Nombre de personnes ayant participé à la formation Formulaire d'évaluation en fin de formation	Organismes extérieurs et formations développées dans le cadre de RESET
Action 15 : Proposer un séminaire annuel de sensibilisation à l'égalité, la diversité et la prise en compte du genre dans la recherche auprès de la communauté doctorale.			<u>Délai</u> : en cours. Point d'étape annuel
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Chargée de mission parité, égalité, diversité Collège des Ecoles Doctorales	Doctorantes et doctorants	Nombre des personnes inscrites à la formation et données sexuées Formulaire d'évaluation en fin de formation	Support RESET : « Sexe et genre dans l'excellence scientifique : un impératif pour toutes les disciplines » et ouverture à d'autres thématiques (harcèlement moral, racisme, ...) Quinzaine de l'égalité et Mois de l'Inclusivité

Constat 5 : La parentalité peut avoir un impact négatif sur l'avancement de carrière, et cela touche en majorité les femmes.

Objectif principal : permettre une meilleure articulation des vie professionnelle, privée et familiale.

Court terme : informer les personnels sur les dispositifs existants.

Moyen terme : accompagner les parents pour une meilleure articulation vie professionnelle et vie familiale.

Long terme : augmenter le recours aux dispositifs existants, notamment de la part des hommes.

Action 16 : Poursuivre les actions d'information sur les dispositifs liés à la parentalité auprès des personnels de l'université afin d'encourager une meilleure articulation des temps de vie, une parentalité partagée, et promouvoir de bonnes pratiques.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Chargée de mission parité, égalité, diversité Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS ▪ DCOM 	Personnels de l'université	Liste des actions mises en place Nombre de vues des vidéos sur la chaîne Youtube de l'université	Motion designs, vidéos interviews (replay et versions en direct) Guide Parentalité, événements personnels et vie professionnelle
Action 17 : Poursuivre l'organisation des « RDV de l'action sociale » - cycle de webinaires d'information et de bonnes pratiques axé sur des sujets touchant le quotidien ou à l'interface entre vie professionnelle et personnelle.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS 	Personnels de l'UB	Nombre de participantes et participants aux webinaires Nombre de vues des vidéos et replay des webinaires	Partenariats avec des organismes tels que la CAF ou l'association Finance et Pédagogie

Constat 6 : La prise en compte du genre dans les recherches est devenue un critère de financement dans le cadre des appels à projets Horizon Europe. Elle est encouragée par l'Agence Nationale de la Recherche, et permet le développement de recherches adaptées aux enjeux sociaux actuels. Cette intégration du genre doit aussi être réalisée dans l'innovation.

Objectif principal : instaurer un climat plus égalitaire et une meilleure représentativité de la communauté universitaire dans la recherche et l'innovation.

Court terme : informer et sensibiliser la communauté universitaire sur les enjeux de la prise en compte du genre et de l'égalité dans la recherche et l'innovation.

Moyen terme : encourager la prise en compte du genre, de la diversité et de l'égalité dans les contenus, méthodologies et valorisation de la recherche et de l'innovation.

Long terme : réduire les inégalités dans le monde de la recherche, de l'entrepreneuriat et de l'innovation à l'université.

Action 18 : 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 dans les laboratoires.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
VP en charge de la recherche Comité pour l'égalité de genre et la diversité Direction des départements de recherche Direction des laboratoires <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personnes référentes égalité des laboratoires Collège des écoles doctorales Pôle RIPI <ul style="list-style-type: none"> ▪ DRV : SMSP 	Communauté scientifique	Nombre de sessions d'information et d'ateliers organisés (et nombre de participantes et participants)	Supports RESET Site internet EIGE ¹¹ – Gender Impact Assessment Page intranet « Intégrer la dimension de genre dans votre projet de recherche »

¹¹ EIGE – European Institute for Gender Equality (Institut Européen pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes)

Action 19 : Encourager une meilleure représentativité des femmes dans les dépôts de brevets, l'innovation et l'entrepreneuriat à l'université.			<u>Délai</u> : 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle RIPI <ul style="list-style-type: none"> ▪ DIESE ▪ DRV 	Femmes de la communauté universitaire	Part des femmes parmi les personnes déposant un brevet Part des femmes parmi les personnes suivies / soutenues par l'UB pour un projet d'entrepreneuriat	InnovationS The Hub UBee Lab
Action 20 : Favoriser la mise en place de programmes de mentorat entre chercheuses et chercheurs dans les grandes étapes de leurs carrières (dépôt de projet, programmes de recherche, HDR,...).			<u>Délai</u> : 2025-2027
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Direction des départements de recherche Pôle RIPI <ul style="list-style-type: none"> ▪ DRV 	Chercheuses et chercheurs de la communauté de l'UB	Données sexuées sur la participation à ce programme de mentorat (par domaine scientifique et thématique)	Programmes déjà mis en place dans le département DETS
Action 21 : Mettre en place un prix annuel de l'innovation et de la découverte scientifique au féminin à l'université.			<u>Délai</u> : 2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle RIPI <ul style="list-style-type: none"> ▪ DIESE ▪ DRV 	Femmes de la communauté universitaire	Données sur les lauréates de ce prix annuel	InnovationS The Hub UBee Lab

Politique de promotion de la diversité

Constat 1 : La politique de promotion de la diversité doit être portée à tous les niveaux de l'université.

Objectif principal : assurer le suivi et la gouvernance de la politique de promotion de la diversité au niveau de l'ensemble de la communauté universitaire.

Court terme : connaître les besoins de la communauté en matière de prise en compte de la diversité.

Moyen et long terme : assurer le suivi de la politique d'égalité et diversité auprès des personnels et de la communauté étudiante.

Action 1 : Elargir le périmètre d'action du Comité pour l'égalité des genres en le renommant « Comité pour l'égalité de genre et la diversité ». Organiser au minimum deux réunions annuelles et assurer son suivi.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Chargée de mission parité, égalité, diversité	Membres du comité	Compte-rendu des réunions du comité Feuille de présence	Supports de présentation

Action 2 : Créer des Assises étudiantes de la diversité pour échanger autour des problématiques liées à l'égalité et la diversité vécues par la communauté étudiante, à récurrence annuelle.			Délai : à partir de 2026
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
<p>VP en charge de la vie étudiante et vie de campus</p> <p>VP étudiant du CA</p> <p>Chargée de mission parité, égalité, diversité</p> <p>Pôle FIPVU</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU ▪ MAOIP <p>Pôle PAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Institut des transitions 	<p>Communauté étudiante</p>	<p>Compte-rendu des réunions</p> <p>Composition sexuée des assises, par faculté</p>	<p>Mois de l'Inclusivité</p>
Action 3 : Collaborer avec les associations d'étudiantes et étudiants internationaux et les services dédiés à l'accueil des personnels et étudiants internationaux, afin d'identifier les besoins spécifiques de ce public et d'y répondre.			Délai : à partir de 2026
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
<p>Chargée de mission parité, égalité, diversité</p> <p>Pôle FIPVU</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : BVE, ESE ▪ MAOIP <p>Pôle PAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Institut des transitions 	<p>Communauté étudiante internationale</p>	<p>Données qualitatives relevées pendant les échanges</p>	<p>Associations domiciliées à l'université</p> <p>Associations domiciliées au CROUS</p>

Pôle RIPI <ul style="list-style-type: none"> ▪ DRI 			
--	--	--	--

Constat 2 : Afin d’instaurer un changement durable en faveur de la diversité, il est important d’outiller et d’accompagner les communautés avec des ressources impactantes.

Objectif principal: poursuivre le développement et la diffusion d’outils et ressources visant la sensibilisation à la diversité et l’adoption de pratiques inclusives.

Court terme : continuer de développer des outils et ressources de sensibilisation, prévention et information sur les thématiques d’égalité et de diversité, en collaboration avec la communauté universitaire.

Moyen terme : permettre à la communauté universitaire de s’approprier les outils et ressources, et de les diffuser.

Long terme : contribuer à l’instauration d’une culture de la diversité à l’université.

Action 4 : Constituer une boîte à outils à destination des laboratoires et UFR afin de les accompagner dans la mise en place d’actions en faveur de l’égalité et la diversité (notamment dans le cadre de la Charte Laboratoires en transition) – fiches actions, outils, ressources utiles.			Délai : à partir de 2025
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d’évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS Pôle PAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Institut des transitions 	Membres des laboratoires et UFR	Création effective de la boîte à outils	Ressources égalité recensées dans le tableau Excel

Action 5 : Poursuivre les efforts pour l'intégration des transitions sociales dans le contenu des formations étudiantes. Diffuser notamment à partir de la rentrée 2025-2026 une UE d'ouverture au niveau Licence pour le collège Sciences de l'Homme et une UE d'ouverture au niveau Master pour l'ensemble des collèges.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
VP en charge de la formation et de la vie universitaire Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ MAPI 	Communauté étudiante	Nombre de formations réalisées et données sexuées sur les personnes qui les suivent	Formations développées dans le cadre du projet RESET
Action 6 : Développer un module de formation en ligne pour sensibiliser les personnels d'enseignement à une pédagogie inclusive et réflexive dans sa prise en compte du genre et de la diversité.			Délai : en cours. A diffuser en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
VP en charge de la formation et de la vie universitaire Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DFGC ▪ MAPI 	Communauté universitaire	Données sexuées sur les personnes ayant suivi le module en ligne, par collège	Travail réalisé dans le cadre du projet européen RESET

Action 7 : Encourager la diffusion et l'utilisation du guide de l'événementiel responsable auprès de l'ensemble de la communauté universitaire.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle PAS <ul style="list-style-type: none"> ▪ Institut des transitions 	Communauté universitaire	Nombre de téléchargements du guide sur le site institutionnel Nombre de personnes ayant suivi la formation liée	Guide de l'événementiel responsable Formation d'accompagnement
Action 8 : Poursuivre les efforts en matière de communication égalitaire, notamment via l'animation d'ateliers dédiés.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS ▪ DCOM 	Communauté universitaire	Nombre d'ateliers organisés et nombre de participantes et participants Formulaire d'évaluation en fin d'atelier	Liste des 8 recommandations élaborée en lien avec la direction de la communication

<p>Action 9 : Poursuivre la diffusion de ressources, outils et informations en faveur de l'égalité et la diversité, notamment par le biais du site internet institutionnel. Développer et diffuser l'utilisation d'une ludothèque dédiée à la thématique de l'égalité et de la diversité au sein de l'UB auprès de l'ensemble de la communauté.</p>			<p>Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027</p>
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
<p>Chargée de mission parité, égalité, diversité</p> <p>Chargé de mission sciences et société</p> <p>Pôle AGRH</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS <p>Pôle FIPVU</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : BVE, Chargée de projets RSU, SUAPS <p>Pôle PAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Institut des transitions <p>Direction de la documentation</p>	<p>Communauté universitaire</p>	<p>Nombre de jeux empruntés</p> <p>Nombre de sessions animées</p>	<p>Jeux de société, supports de sensibilisation, fiches réflexe, expositions</p> <p>Equipe du Label Sciences avec et pour la société</p>

Action 10 : Assurer le suivi et la promotion d'indicateurs en faveur d'une excellence scientifique plus inclusive.			Délai : en cours. Point d'étape en 2025-2027
			Lien HRS4R
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> DRH : Service gestion prévisionnelle des RH Pôle PAS <ul style="list-style-type: none"> DAEES 	Communauté universitaire	Liste des indicateurs validée par le consortium RESET (en cours en 2024)	Données RH, recherche, etc.
Action 11 : Prendre part aux dispositifs nationaux et locaux encourageant la mixité des filières et métiers (ex: ACCES, Moi informaticienne, moi mathématicienne, Têtes chercheuses).			Délai : 2025
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> DVU : Equipe Sciences avec et pour la société MAOIP Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> DAPT 	Communauté universitaire Élèves de collège et lycée	Données sexuées sur les personnes participant aux dispositifs Retours qualitatifs sur les dispositifs	Partenariats avec les collèges et lycées Dispositifs nationaux Dispositif « A la fac avant le bac » Projet ACCES Projet SUNSET - sciences avec et pour la société

Constat 3 : Donner de la visibilité à la diversité de notre communauté universitaire est primordial pour sensibiliser et donner la place à chacun et chacune d'exister au sein de notre institution.

Objectif : rendre visible la diversité de nos communautés.

Court terme : s'appuyer sur des temps forts et dates clés pour rendre visibles les enjeux liés à la diversité.

Moyen terme : permettre aux communautés universitaires de s'approprier des temps forts pour dialoguer et s'exprimer.

Long terme : instaurer de façon durable un évènementiel responsable et inclusif à l'université.

Action 12 : Organiser annuellement le mois de l'Inclusivité en mars de façon transversale en co-construction avec une communauté d'intérêt.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Chargée de mission parité, égalité, diversité Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS ▪ DCOM Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : Chargée de projets RSU 	Communauté universitaire	Nombre d'événements organisés Nombre de personnes ayant participé aux événements Nombre de membres dans la communauté d'intérêt	Expérimentation dans le cadre du COMP 2024-2025
Action 13 : Participer à la Quinzaine de l'égalité organisée annuellement par Bordeaux Métropole au mois de novembre.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Chargée de mission parité, égalité, diversité Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DASIS ▪ DCOM Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : Chargée de projets RSU 	Communauté universitaire Grand public	Nombre d'événements organisés Nombre de participants Nombre de membres dans la communauté d'intérêt	Expérimentation dans le cadre du COMP 2024-2025

Action 14 : Organiser un événement annuel sur le thème de la laïcité.			Délai : en cours. Poursuivre en 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Référente laïcité Référente racisme et antisémitisme Pôle AGRH <ul style="list-style-type: none"> ▪ DCOM 	Communauté universitaire Grand public	Nombre d'événements organisés Nombre de participants et participantes	Guide de la laïcité à l'université, France Universités (décembre 2023)
Action 15 : Organiser des rencontres et événements interculturels avec la communauté universitaire par le prisme des droits culturels.			Délai : 2025-2027
Personnes/ Equipes responsables	Groupes cibles	Indicateurs, méthode d'évaluation et objectifs	Ressources
Pôle FIPVU <ul style="list-style-type: none"> ▪ DVU : Service culture 	Communauté universitaire		

Code couleur des cases Délai :

- A débiter
- En cours

Conclusion

Ce plan présente une liste non exhaustive de mesures mises en place ou à développer pour la période 2025-2027 en faveur de l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité. Les acteurs et actrices œuvrant pour ces sujets à l'université poursuivront leurs efforts en suivant les éléments de ce document, tout en répondant aux réglementations nationales, et en tirant profit d'éventuels dispositifs européens, nationaux et locaux pouvant soutenir l'instauration d'autres actions sur la période dédiée.

Ce document s'inscrit dans une dynamique transversale et souligne la dimension participative et partagée des thématiques d'égalité et de diversité par l'ensemble de la communauté universitaire.

DÉLIBÉRATION PORTANT ADOPTION DU PLAN POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, L'ÉGALITÉ DE GENRE ET LA DIVERSITÉ (2025-2027).

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

Vu les statuts de l'université de Bordeaux ;

Vu le plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité (2025-2027) ;

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

Article 1. Adoption

Le plan pour l'égalité professionnelle, l'égalité de genre et la diversité 2025-2027, tel qu'annexé à la présente délibération, est adopté.

Article 2. Publication

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

Article 3. Exécution

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

Adoptée à la majorité des
votes exprimés (30 votants)
Pour : 29
Contre : 1
Abstention : 0

Le président du conseil d'administration,

Dean LEWIS
Président de l'université de Bordeaux

