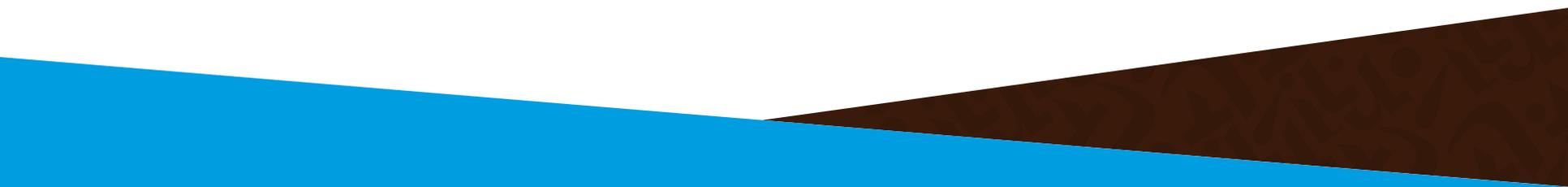


université
de **BORDEAUX**



Mission Parité, égalité, diversité

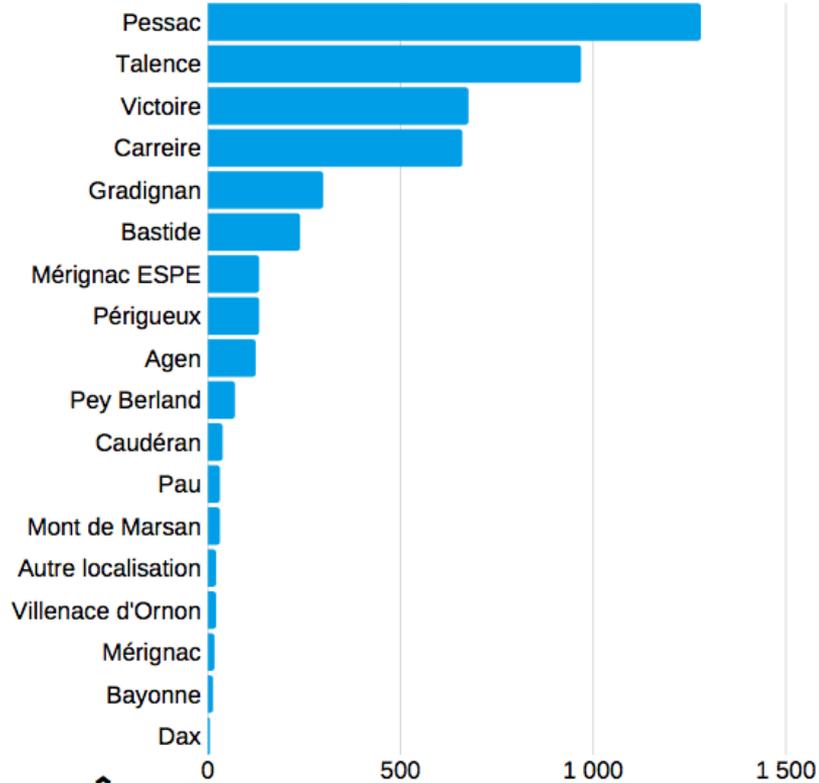
-2014/18 : Egalité F/H puis « Parité, égalité, diversité »

Volet Diversité : Enquêtes + Sensibilisation (concours accents, webinaire etc)

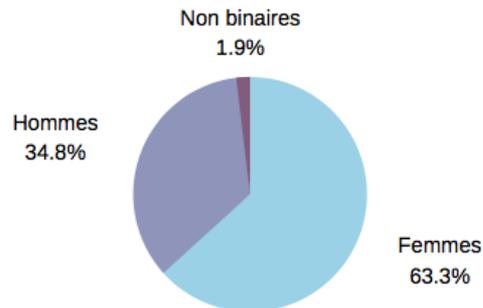
+ Dispositif de saisine : discriminations@u-bordeaux.fr

Caractéristiques de la population étudiante répondante

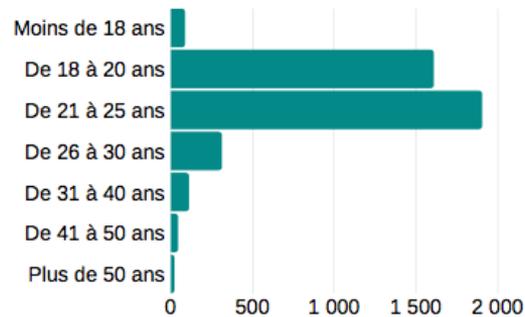
Caractéristiques des répondant-es



GENRE



ÂGE



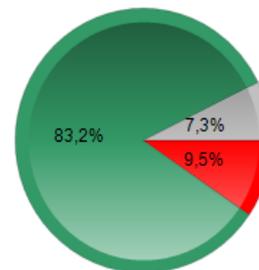
Analyse question fermées

Expérience(s) des discriminations et statuts (victime, témoin, auteur)

Les victimes de discrimination

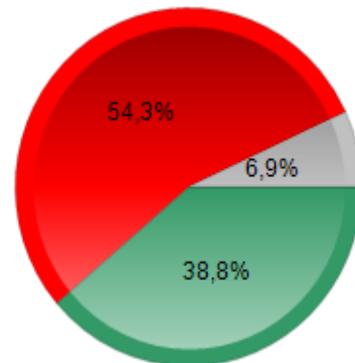
Avez-vous personnellement été victime de discrimination au sein de l'UB ?

	Nb
Oui	417
Non	3649
Ne se prononce pas	318
Total	4384



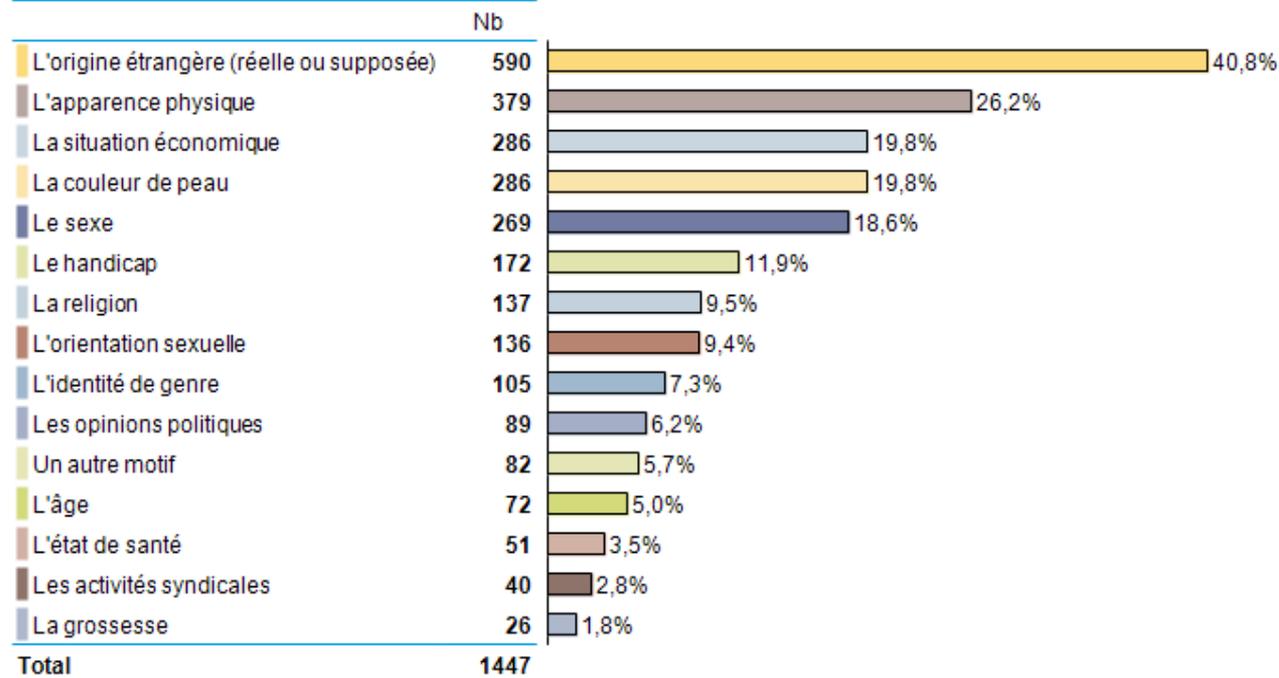
En avez-vous parlé ?

	Nb
Oui	152
Non	213
Ne se prononce pas	27
Total	392



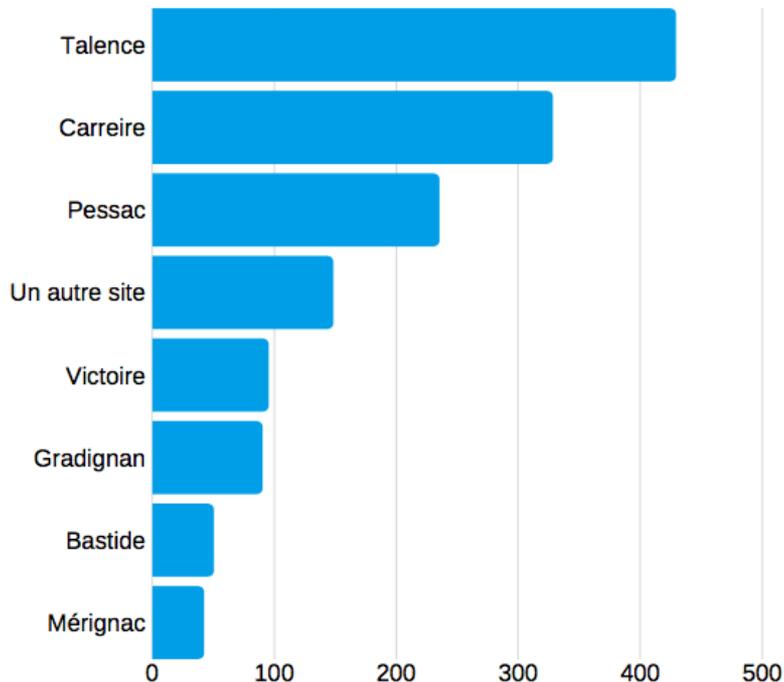
Analyse question fermées

Sentiment et critères de discrimination

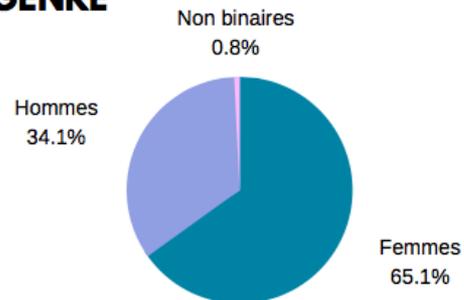


Caractéristiques personnel répondant

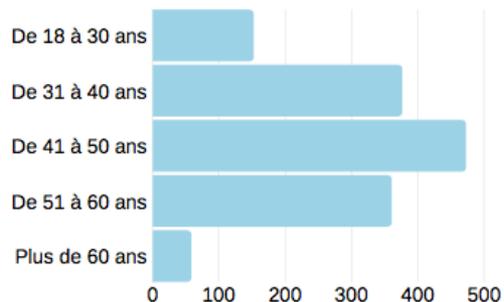
Caractéristiques des répondant-es



GENRE



ÂGE



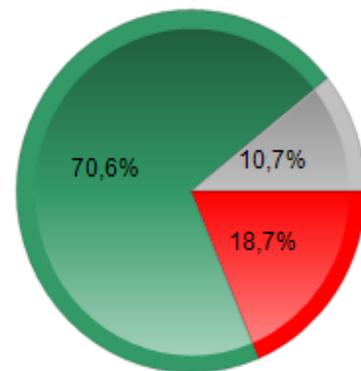
Analyse question fermées

Expérience(s) des discriminations et statuts (victime, témoin, auteur)

Les victimes de discrimination

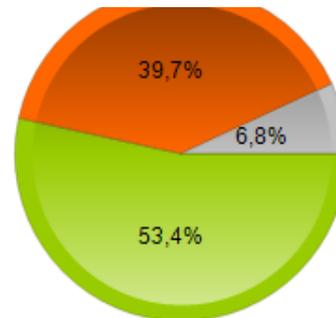
Avez-vous personnellement été victime de discrimination au sein de l'UB ?

	Nb
Oui	293
Non	1107
Ne se prononce pas	168
Total	1568



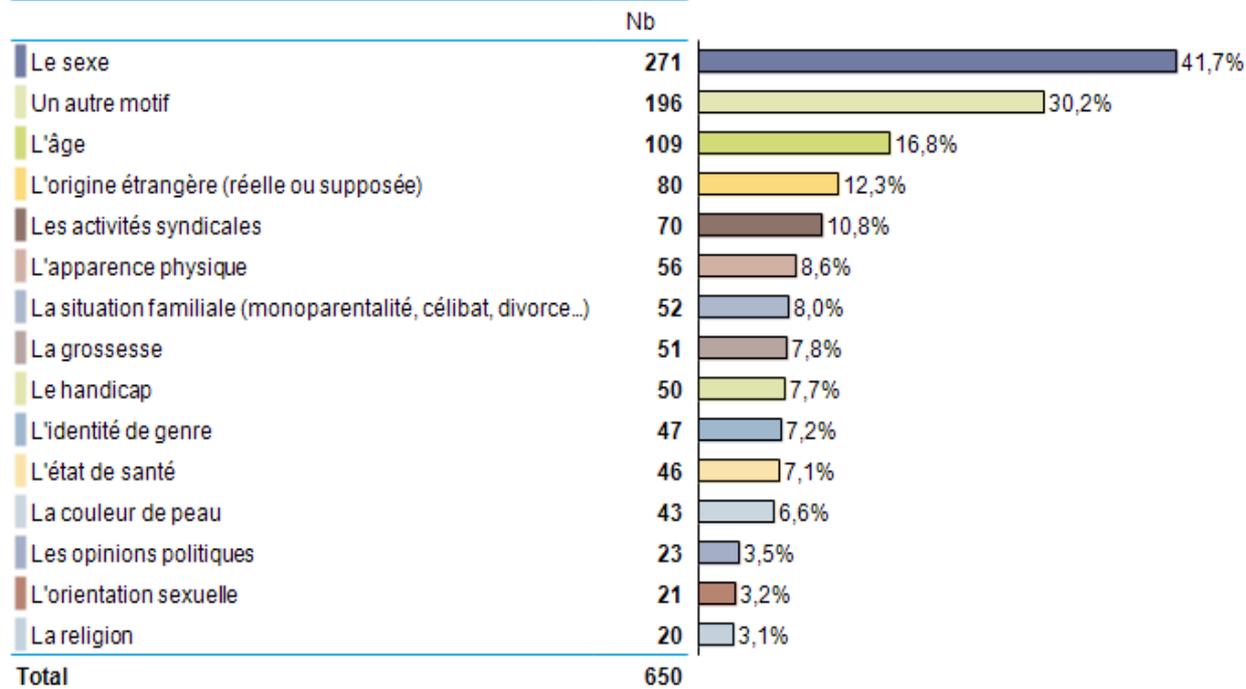
En avez-vous parlé ?

	Nb
Oui	156
Non	116
Ne se prononce pas	20
Total	292



Analyse question fermées

Sentiment et critères de discrimination



Egalité F/H et de genre

Axes principaux :

- Sensibilisation/formation aux VSS (expos, débats, amphi de rentrée, Module 2H)
- Actions en faveur de la mixité : printemps mixité, moi mathématicienne, expo « genre et robots »
- Egalité professionnelle : sensibilisation, dispositifs (décharge, QVT), Entreprenariat et insertion pro

Dispositifs :

- Cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et Homophobes :

cevhs@u-bordeaux.fr

- Procédure d'adoption du prénom d'usage :

prenom.etu.usage@u-bordeaux.fr

Actualité de la mission : Loi fonction publique 2019 : plan d'action + dispositif unique

Plan d'action : adopté par le CA en janvier 21

- I. Bilan de la politique d'égalité entre les sexes : mise en œuvre du schéma Directeur 2016-21
- II. Rapport de situation comparée : Evolution 2014-2019
- III. Plan d'action 2021-24 (2027?)

III- Plan d'action 2021-24

AXE 1 : évaluation et traitement des écarts de rémunération.

Objectif 1 : accroître la connaissance sur les écarts salariaux entre F&H

AXE 2 : Traiter les écarts de rémunération relevant de la compétence de l'employeur.

Objectif 1- Favoriser la mixité des formations et des métiers

Objectif 2 : Favoriser l'égalité des rémunérations à corps identique et des perspectives de carrière.

Objectif 3 : Promouvoir l'égalité entre les sexes dans la politique d'enseignement et de recherche

Sous-objectif 1 : Accroître la présence des femmes aux postes de PU

Sous- objectif 2 : Réduire les biais de sélection lors des recrutements académiques.

Sous-objectif 3 : Accroître la présence des femmes aux postes de responsabilités scientifiques (direction d'unités de recherche, d'équipes, d'écoles doctorales)

Sous-objectif 4 : Soutenir la carrière des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses.

Sous-objectif 5 : Favoriser l'égal accès au doctorat et au post-doctorat.

Sous-objectif 6 : Féminiser les docteur.es honoris causa et les professeur.es invité.es de l'université de Bordeaux

Objectif 4 : Diffuser le genre dans les recherches : conception et contenus (RESET)

Objectif 5 : Diffuser le genre dans les enseignements (RESET)

AXE 3 : Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Objectif 1. Faciliter les congés maternité, familiaux et les retours.

Objectif 2 : favoriser l'articulation des temps familial et professionnel.

AXE 4 : Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Objectif 1 : **Mise en place d'un dispositif unique**

Objectif 2. Information sur l'existence du dispositif.

Objectif 3 : Campagnes de communication sur les VSS et les discriminations

Objectif 4 : Agir contre le racisme et l'antisémitisme.

Structure sexuée UFR sciences médicales

	Femmes	Hommes
Etudiant.es UF (2017)	9408 (69%)	4031
ED SVS (2019)	201 (59%)	137
MCFPH (2019)	45 (47%)	51
PUPH (2019)	39 (21%) ¹	147

	Femmes	Hommes
PUPH	5044	5352
MCF PH	3481	3413

Rémunération mensuelle moyenne

Rémunérations mensuelles moyennes

RESET - Repenser ensemble l'égalité et l'excellence scientifique

- ❖ **Projet déposé dans le cadre du programme Sciences pour et avec la société (Horizon 2020) sélectionné en juillet 2020**
- ❖ **UB - coordinatrice du projet. Partenariat composé de 7 universités européennes labellisés d'excellence**
- ❖ **Projet transformant financé (3M€) sur une durée de 4 ans – janv. 2021 à déc. 2024**
- ❖ **Egalité des genres : un des axes de la politique DDRS de l'UB**
- ❖ **Porteur – Marion Paoletti**
- ❖ **Chargée du projet – Maryna Radchuk**

- La diversité et l'égalité d'accès des femmes à la recherche et aux carrières académiques doit favoriser **l'excellence scientifique**. RESET promeut une **recherche et innovation inclusives et réflexives**.
- RESET représente aussi des moyens supplémentaires pour assurer la « mise en conformité » nécessaire de notre établissement quant aux **standards européens** de promotion de l'égalité – ex. obtention nécessaire du label **HSR4R**, appels à projet **d'Horizon Europe**
- Grâce à RESET et ses livrables, l'Université évoluera vers une plus grande conformité avec le **cadre législatif national** (p.ex. **Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**)

Répartition des universités RESET en Europe



Paris Institute of Political Studies

14 000 students
230 researchers
3270 staff members

University of Bordeaux

One of the largest French universities
56 000 students
3 200 researchers
2 800 staff members

University of Porto

Portugal's 2nd largest university
30 000 students
2 400 researchers
1 600 staff members

University of Oulu

One of the largest Finnish universities
16 000 students
1 750 researchers
1 250 staff members

University of Łódź

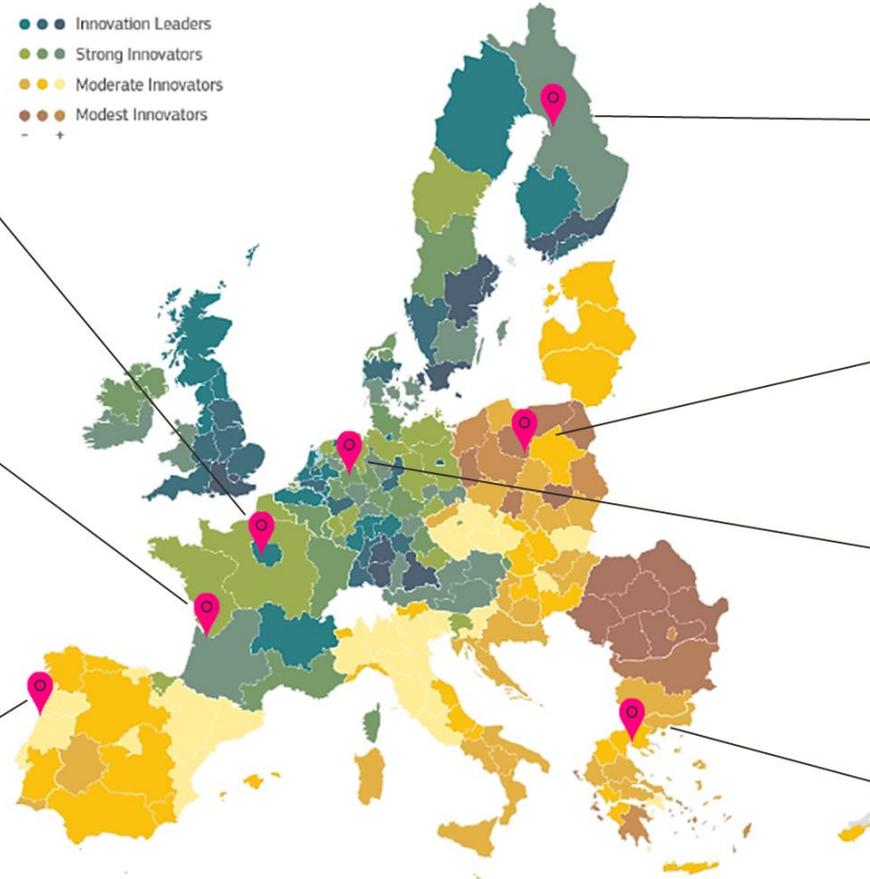
One of the largest Polish universities
35 000 students
2 561 researchers
1 463 staff members

Ruhr University Bochum

One of the largest German universities
43 000 students
3 500 researchers
1 500 staff members

Aristotle University of Thessaloniki

The largest university in Greece
75 000 students
1 736 researchers
1 500 staff members





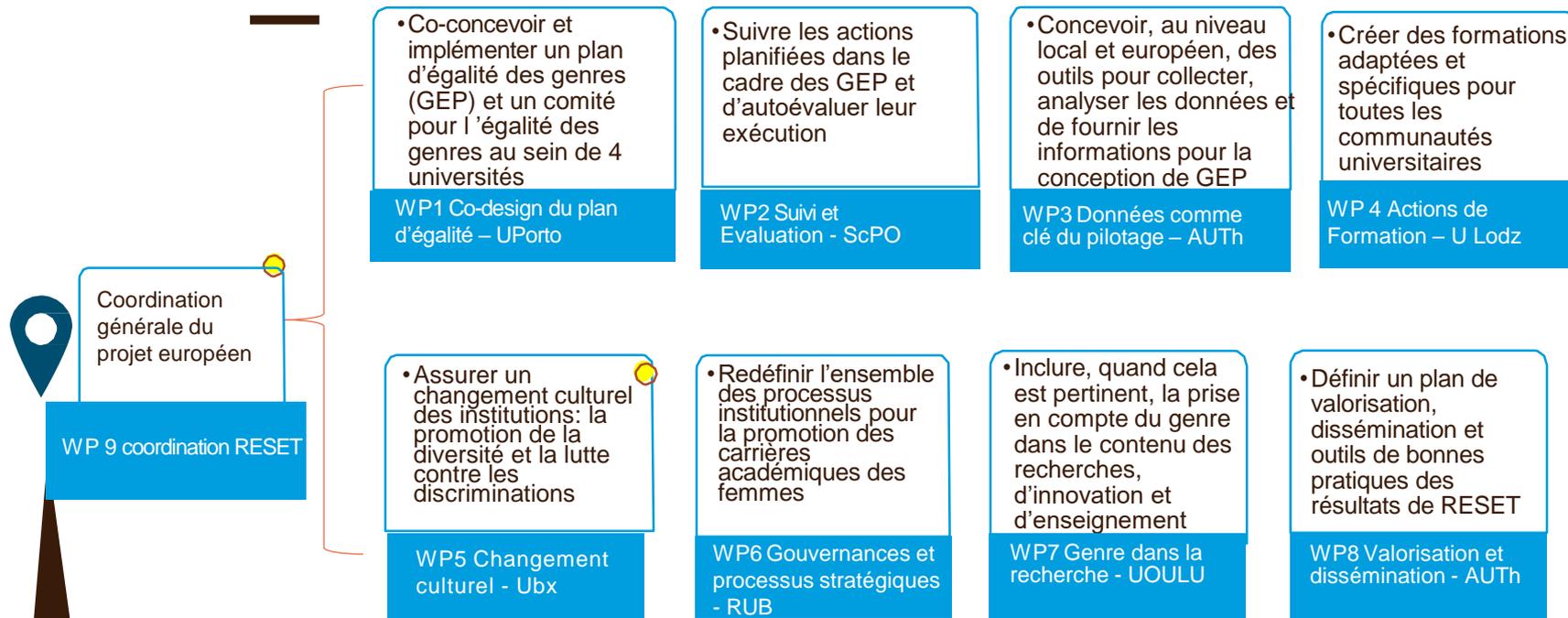
Budget du projet (à titre indicatif)

Montant prévisionnel	Montant Budget prévisionnel - €
Pour les 7 partenaires	2 998 298,00 €
Pour UB	547 173,00 €

- Sur 4 ans
- Postes budgétaires pour UB : frais de personnel (équivalent 1,5 ETP sur la durée du projet), frais de mission et autres frais

	Frais de personnel	Frais de voyage, déplacement advisory board, conférences scientifiques	Autres frais	Total couts directs	Coûts indirects (25% des coûts directs)	TOTAL
Budget	364 755	27 400	12 500	404 654	101 163	505 818

Programme de modules de travail - RESET



Toutes les activités couvrent les 4 années du projet
Les 7 universités partenaires participent aux activités

WP4

Former les communautés et fixer de nouvelles normes pour instaurer l'égalité des genres (*coordination – ULodz, Pologne*)

Tâche 4.1. Repérer les besoins spécifiques de formation de chaque université et examiner l'état de l'art des programmes (2021-2024)

- un **examen complet** des méthodes de formation et des compétences selon une perspective pluridisciplinaire et les résultats de l'enquête
- Consultation des outils – **GenPORT** et **RRI**
- Prise en compte des **contextes nationaux/locaux**

RAPPORT

Tâche 4.2. Élaborer un programme pédagogique complet et des modèles/directives/plans de cours adaptables à la diversité des contextes socioculturels et nationaux (2022-2024)

- Inscrire les formations sur l'égalité des chances dans une démarche **intersectionnelle**
- Fournir un programme de formations issu de **GEAR tool** et de comparaison entre les besoins de formations et de solutions actuelles

PALETTE D'OUTILS

Tâche 4.3. Créer des supports pédagogiques et produire des exemples de différentes méthodes adaptées à des programmes de formation pour institutionnaliser l'égalité des genres (2023-2024)

- Les supports pédagogiques sensibiliseront à la **problématique femmes-hommes** et favoriseront les capacités à **lutter contre les préjugés**
- Insister sur l'importance de la **dimension de genre dans différents champs de la recherche**

BASE DE DONNEES

Tâche 4.4. Présenter le programme de formation (2024)

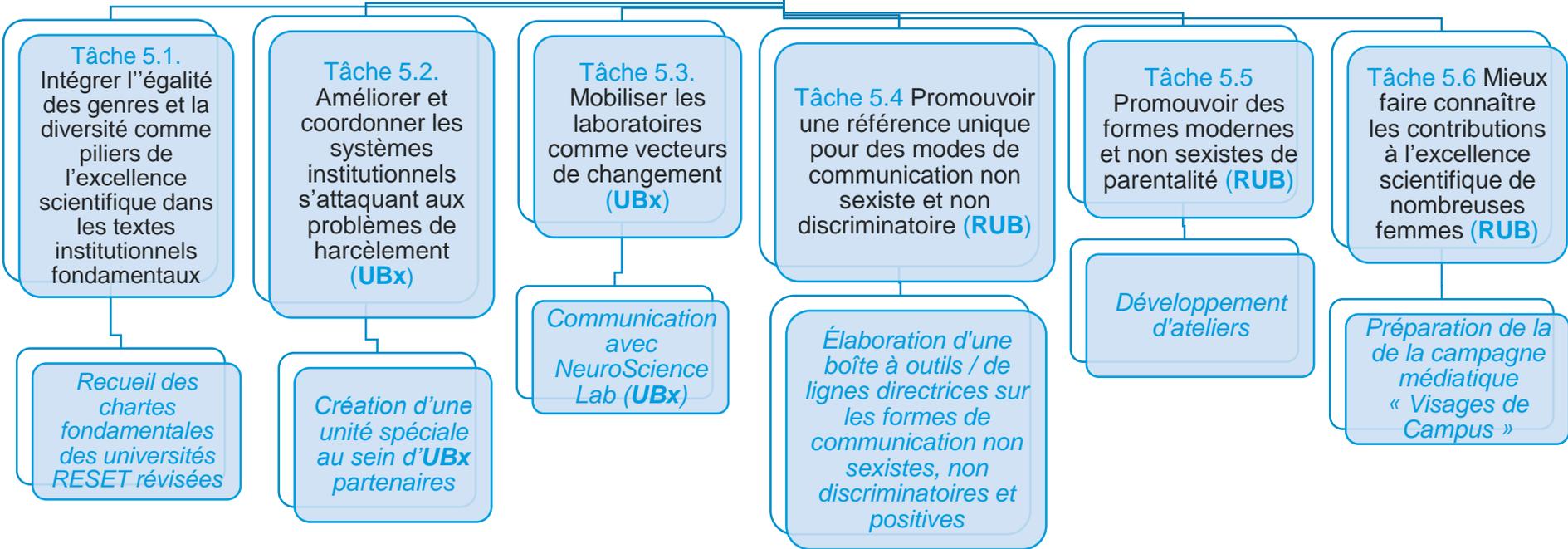
- **Les webinaires, les enquêtes en ligne et d'autres actions de formation en ligne**, dans le but de toucher les différents groupes cibles et de mesurer la progression de la prise de conscience parmi les communautés universitaires

PRESENTATION

sensibiliser et fournir à chaque institution les clés d'un changement culturel et durable

WP5

**WP5 - Assurer un changement culturel et durable
en instaurant un environnement favorable
à l'égalité des genres et à la diversité (Ubx)**



Actualité de la mission Carreire : médecine

-3 vagues de collages féministes + 5 saisines de la CEVHS

-actions mission :

- traitement des cas : 2 plaintes + Engagement section disciplinaire
- réunion sur les VSS (mars 21): contestée !

A venir :

- convention spécifique : articulation saisine U / traitement RH CHU
- Amphi de rentrée : capsule Vidéo? Présentiel?
- Action de formation asso sur les VSS en soirée
- Réunion juristes : VSS en soirée/lien établissement?
- Mobilisation CPED

Demande Hygee notamment : expurger les poly des remarques/dessins Sexistes (poly sémiologie)