

# Présentation de la politique Égalité – Diversité en faveur du personnel

Université de  
Bordeaux

France UNIVERSITES  
Le 8 juin 2023

---



# Historique des plans d'action à l'UB 2015 - 2022

---

## Dispositif auprès du personnel

**2014** : Création de la Mission Parité, Égalité, Diversité

**2015** : Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes structuré autour de 6 objectifs principaux :

- Promouvoir l'égalité professionnelle au travail
- Favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes au doctorat
- Orienter la vie universitaire et la formation vers une culture de l'égalité
- Favoriser une culture de l'égalité au sein de l'établissement
- Participer à une politique de site égalitaire
- Développer les recherches, l'enseignement, la documentation sur le genre.

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

**2022**: Adoption du Plan pour l'égalité des genres dans l'établissement, remplaçant le plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021).

# Autres documents institutionnels

---

## **Schéma directeur Handicap de l'Université de Bordeaux**

- Accueil et accompagnement des étudiants en situation de handicap.
- Promotion de la recherche autour des problématiques associées au handicap.
- Renforcement de l'aide à l'insertion professionnelle et consolidation du devenir professionnel des étudiants en lien avec les réseaux professionnels

## **Recommandations pour l'accessibilité numérique**

### **Feuille de route des transitions**

- Politique engagée sur les questions d'égalité, parité, discriminations
- Engagements en faveur de la protection de l'environnement

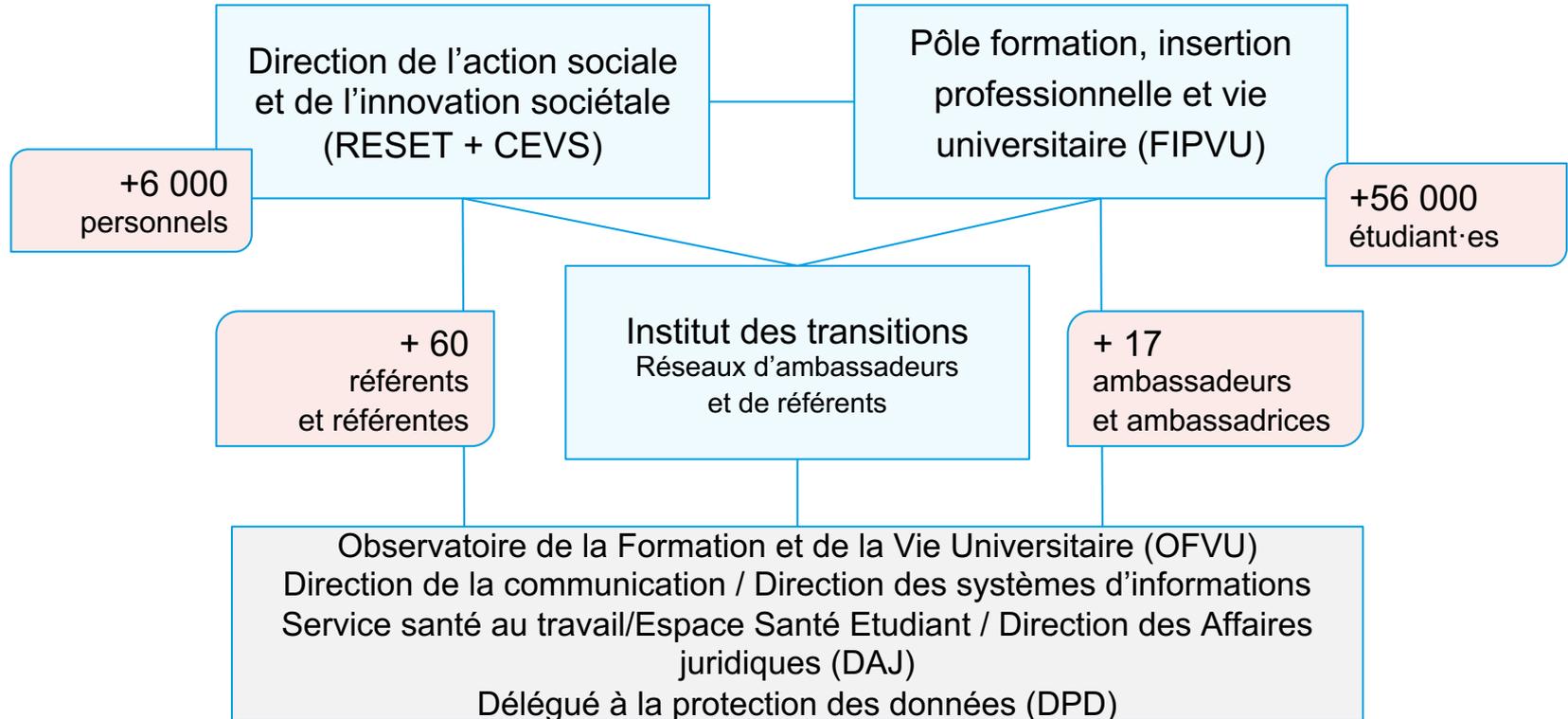
### **Charte « Laboratoires en transition »- Programme ACT**

- Accompagnement des laboratoires signataires dans le suivi de la situation en matière de transitions, la mise en place d'actions et leur évaluation

### **Charte du Recrutement Responsable**

- Charte de 10 engagements pour des recrutements et accueil de nouveaux personnels responsables
- Les équipes travaillent actuellement à un renforcement de cette charte via des guides pour l'admission des étudiant.es et le recrutement des personnels

# Structuration des équipes



# Des programmes structurants pour l'égalité et la diversité dans l'établissement en faveur des personnels- ENLIGHT

## ENLIGHT : créer une alliance universitaire européenne

Mise à jour le : 27/01/2023

Le projet ENLIGHT et son programme ENLIGHT RISE visent à créer une vaste coopération pour la formation et la recherche à l'échelle européenne, en faveur d'une Europe plus écologique, en meilleure santé, plus juste et plus durable.



## WP3 du programme sur Egalité et diversité :

- **European Identity and Diversity Peer Review Cycle (D42)**
- several lectures, workshops and other learning offers
- Awards

En bref

**Appel à projets :** Erasmus+ universités européennes, SwafS H2020 et ANR « Grandes universités de recherche »

**Partenaires :** universités de Bordeaux, Gand (Belgique), Göttingen (Allemagne), Tartu (Estonie), Pays Basque (Espagne), Galway (Irlande), Groningen (Pays-bas), Uppsala (Suède) et Comenius Bratislava (Slovaquie).

**Retenu en 2020 par** la Commission européenne, **le projet *European university Network to promote equitable quality of Life, sustainability and global engagement through Higher education* (ENLIGHT)** consiste en la formation d'un consortium entre 9 universités européennes.

Cette alliance a pour objectif le développement de nouveaux modèles et méthodologies de formation et de recherche, adaptés aux problèmes complexes de soutenabilité auxquels les villes et les communautés sont confrontées aujourd'hui. En priorité, ENLIGHT se concentre sur cinq enjeux phares :

- santé et bien-être
- transformation numérique
- changement climatique
- énergie et circularité
- inégalités sociales.

# Des programmes structurants pour l'égalité et la diversité dans l'établissement en faveur des personnels- ACT

## ACT : faire de l'université un campus expérimental

Mise à jour le : 12/04/2023

Le projet Augmented university for Campus and world Transition (ACT) vise à transformer les campus de l'université de Bordeaux en un laboratoire vivant et un incubateur de projets expérimentaux à l'échelle régionale au service des transitions sociales, sociétales et environnementales.



Cour intérieure du campus Bastide © Gautier Dufau

## Création de l'Institut des Transitions

### ➤ **Axe Transition Sociétale Égalité, Parité et Diversité**

- **Formation**
- **Living Lab sur Accueil (diversité),**
- **Charte des Laboratoires**

•**Appel à projets** : Intégration et développement des IdEx et des ISITE (IDÉEs), PIA3

•**Budget** : 17 millions d'€

Le projet ACT a pour mission **de développer, tester, valider et diffuser de nouvelles façons d'aborder les grands problèmes environnementaux, sociaux et de transition économique** grâce à la transformation des campus de l'université en un vaste laboratoire vivant.

Il se déploie autour de quatre thématiques identifiées à partir d'actions en cours ou de projets émergents susceptibles de fédérer des communautés :

- la santé, le bien-être et l'inclusion ;
- un campus durable dans la ville ;
- l'alimentation et des écosystèmes résilients ;
- la préparation de l'université à sa propre transition.

# Des programmes structurants pour l'égalité et la diversité dans l'établissement en faveur des personnels- RESET

## RESET : l'égalité des genres dans les politiques scientifiques et universitaires

Mise à jour le : 24/06/2022

Porté par un consortium d'universités européennes, le projet Repenser ensemble l'égalité et l'excellence scientifique (RESET) vise à placer l'égalité des genres et la diversité au cœur de l'élaboration des politiques scientifiques et universitaires.



Le projet RESET vise à placer l'égalité des genres et la diversité au cœur de l'élaboration des politiques scientifiques et universitaires - laboratoire du campus Périgord © Gautier Dufau

En **2021**, l'UB a été lauréate de l'appel à projet H2020 « Sciences avec et pour la société » avec le projet **RESET** (2021-2024)

UB - **coordinatrice** du projet. Partenariat composé de **7 universités européennes** labellisées excellentes. Projet transformant financé (3M€, part de l'UB - 547 172,5 €) sur **une durée de 4 ans – janv. 2021 à déc. 2024**

# 1. Culture de l'égalité et de la diversité (1/6)

## Gouvernance

- Constitution d'un **Comité pour l'égalité des genres** (32 membres de la gouvernance), se rencontrent 2 fois par an □ instance consultative sur les questions égalité à l'université et sur la mise en place du plan pour l'égalité des genres
- Refonte de la Cellule **d'écoute, de veille et signalement des VSS et discriminations** (2022-2023)
- Élaboration et vote d'un **Plan pour l'égalité des genres** (répond aux exigences loi de transformation de la fonction publique et d'Horizon Europe).

1

Recrutement, avancement de carrière et articulation des temps de vie

2

Leadership et prise de décision

3

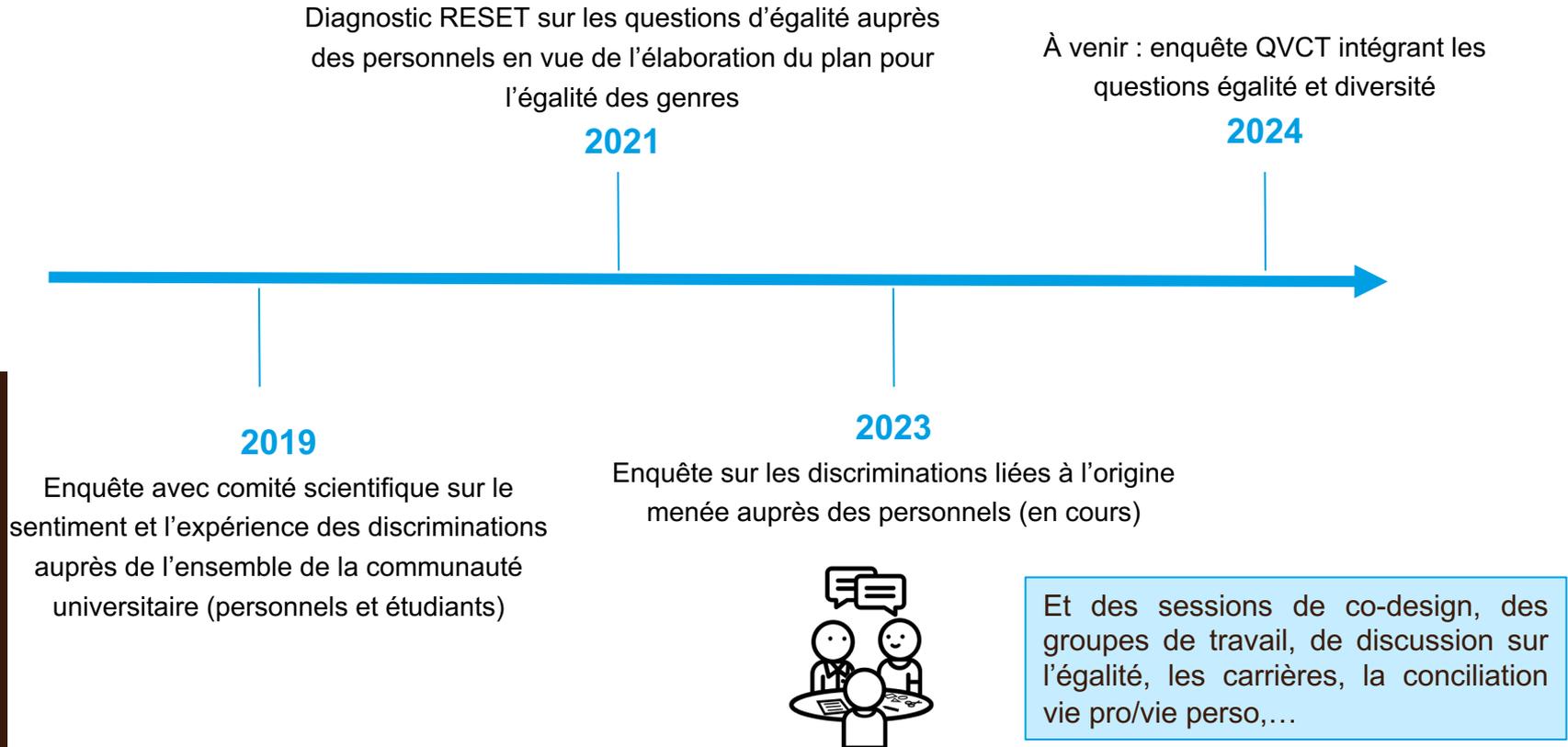
Prise en compte du sexe et du genre dans la recherche, les formations et les enseignements

4

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

# 1. Culture de l'égalité et de la diversité (2/6)

## Approche de co-construction, axée sur les besoins de la communauté



# 1. Culture de l'égalité et de la diversité (3/6)

## Formation et sensibilisation

Action	Date	Personnes touchées
Campagnes médiatique RESET « Faces of Campus » et valorisation de portraits de chercheuses	Depuis 2021	/
Collaboration avec Bordeaux Métropole et le collectif Croc En Jambe : conception d'une exposition sur les femmes en informatique : « Des Elles pour le Numérique ». Diffusion dans les labos et chez les partenaires (ex: Académie de Bordeaux)	Fin 2021	Labos, rectorat, sites internet
Mise à disposition d'ouvrages sur la thématique des VSS dans les BU des différents campus	2022-2023	/
Exposition de bandes-dessinées sur les VSS à l'université, créées en lien avec un collectif de dessinateurs – Croc En Jambe. Exposition itinérante sur les campus.	2022-2023	Tous les campus
Campus-cadres: « Manager en faveur de l'égalité : enjeux et pratiques »	Novembre 2022	30

# 1. Culture de l'égalité et de la diversité (4/6)

## Formation et sensibilisation

Action	Date	Personnes touchées
Ateliers de communication égalitaire dans des laboratoires et services, construit en lien avec la Direction de la Communication	2023	80
Formation des assistants et assistantes de prévention du service de prévention des risques	2022	/
Formation auprès de doctorantes et doctorants de plusieurs disciplines : « Sexe et genre dans l'excellence scientifique : un impératif pour toutes les disciplines »	Janvier 2023	24
Formation des référents et ambassadeurs des transitions	2023	/
Dans le cadre de RESET, conception de 8 modules de formation, approche « formation de formatrices », afin de préparer une diffusion des contenus auprès des personnels (EC et BIATSS), de la communauté doctorante et étudiante	Dès janvier 2024	/

# 1. Culture de l'égalité et de la diversité (5/6)

## Formation et sensibilisation

Action	Date	Personnes touchées
Organisation d'événements de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité : Quinzaine de l'égalité (novembre et Mois de la diversité (mars)	Dès 2024	/
Cycle de séminaires pour la cellule de veille : formation Continue et Lien avec la recherche <ul style="list-style-type: none"><li>● Session 1 : formation à la discrimination (intervention Yamina) Septembre 2023</li><li>● Session 2 : Formation "Sanction, expériences de retour, tissage des liens pour la constitution des dossiers" (DAJ) Novembre 2023</li><li>● Session 3 : Racisme, Antisémitisme, xénophobie janvier 2024</li><li>● Session 4 : Formation "les plaintes" (Invités commissaire + psychologue de l'ESE) Mai 2024</li><li>● Session 5 : Formation à "la prise en charge juridique pour délit ou crime" (présence d'un magistrat + Avocat) Juin 2024</li></ul>	Septembre 2023 - juin 2024	/

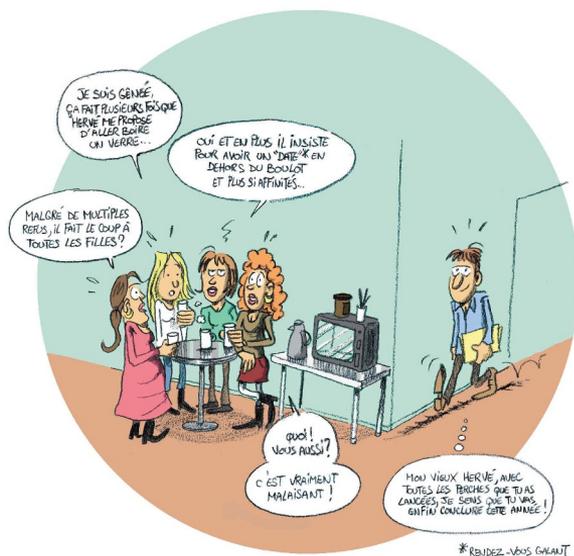
# 1. Culture de l'égalité et de la diversité (6/6)

---

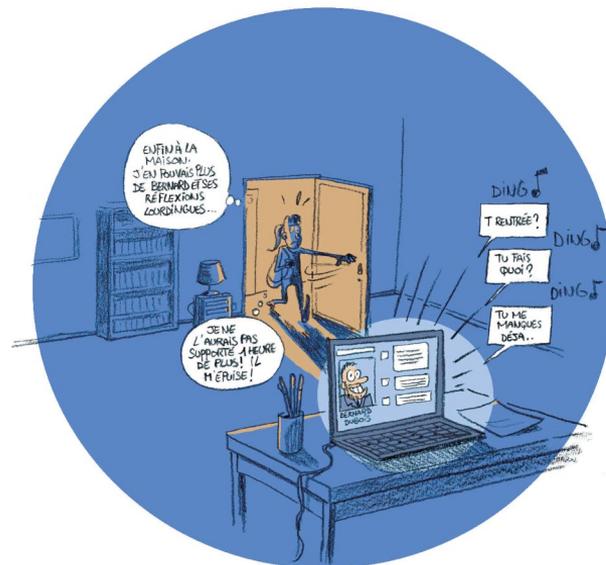
## Création d'outils

- Co-conception d'un Alertomètre en lien avec d'autres établissements d'enseignement supérieur, associations et structures travaillant sur les VSS. Déclinaison de l'outil en un jeu et animation d'ateliers sur les campus.
- Création de jeux pédagogiques sur l'égalité et la diversité (Jeu de société « Rattrape-moi si tu peux », Jeu pour identifier les différents types de discriminations, Calendrier de l'Après)
- Création des guides pour un recrutement inclusif (personnels et CoS) et pour une sélection égalitaire en Master et au doctorat.
- Page dédiée aux discriminations et VSS sur le site institutionnel (définitions, ressources, contacts, fiches réflexe à venir,...)
- Création d'une plateforme de signalement permettant de suivre, traiter, stocker et archiver les dossiers des victimes et des témoins de discriminations et de VSS (2023 - 2025)
- Élaboration d'une liste de 8 recommandations pour une communication égalitaire. Intégration de ces éléments dans la Charte Editoriale
- Création des fiches réflexes sur le fonctionnement de la cellule d'écoute, de veille et de signalement (mai 2023)
- Création des Moocs de sensibilisation sur les enjeux de lutte contre les discriminations et les VSS, qui seront destinés à la communauté étudiante à partir de la prochaine rentrée universitaire (2023).
- Construction d'un Kit pédagogique (vidéos, jeux, etc.) pour accompagner les formateurs et formatrices dans la campagne de sensibilisation destinée à la communauté étudiante.
- Production des cartes visites de la cellule de veille qui seront distribuées à partir de la prochaine rentrée dans l'Espace Santé Etudiant et dans les bureaux de la vie étudiante.

# Exemple des bandes-dessinées sur les VSS



Des propositions à caractère sexuel répétées qui créent un environnement intimidant, hostile ou offensant sont constitutives de harcèlement sexuel, passible de 2 ans d'emprisonnement (art. 222-33 du Code pénal). En parler peut permettre de rétablir un environnement sain.



Le cyber-harcèlement est passible de 3 ans d'emprisonnement et jusqu'à 45 000 euros d'amende (art. 222-33-2-2 du Code pénal). Un guide sur le cyber-harcèlement est disponible pour vous aider.

# Exemples de campagnes de promotion de l'égalité



" Discovering new insight in the biology of the immune system, trying to help people to get healthier and passing on knowledge to the future doctors is a source of daily happiness! "



**Dr Hannah Kaminski**  
Senior Lecturer, Science and Medicine  
University and Hospital Practitioner  
University of Bordeaux, France

**INTERNATIONAL DAY OF WOMEN AND GIRLS IN SCIENCE**

FEB 11, 2022

# L'Alertomètre



celluledeveille.personnel@u-bordeaux.fr

\* Cellule de veille de l'université

celluledeveille.etudiant@u-bordeaux.fr

## Fiche pratique : Recommandations pour une communication égalitaire au travail

### Accorder en genre les noms de fonctions, grades, métiers et titres

Exemple : une directrice, une cheffe, une maîtresse de conférence, une consœur.

### Favoriser les noms collectifs, les expressions génériques

Exemple : le corps professoral, la communauté étudiante.

### Avoir recours à l'ordre alphabétique

Exemple : les femmes et les hommes, les directeurs et les directrices

### Avoir recours à des termes épicènes

Référez-vous au tableau ci-dessous pour des exemples.

### Rendre visible le masculin et le féminin par la double flexion

Exemple : les étudiantes et les étudiants / les chercheurs et les chercheuses

### Veiller à l'accessibilité numérique des documents

Se référer à la page intranet dédiée « Accessibilité numérique »

### Exemples de termes épicènes

Masculin	Féminin	Terme épicène
Etudiant	Etudiante	Le corps étudiantin La communauté étudiante
Professeur	Professeure / professeuse	Le corps professoral
Chercheur	Chercheuse	Universitaire / scientifique Équipe de recherche
Confrère	Consœur	Collègue, homologue, partenaire
Directeur / chef	Directrice / cheffe	Responsable La direction
Employé / agent	Employée / agente	Personnel
Expert	Experte	Spécialiste
Président / vice-président	Présidente / vice-présidente	La présidence
Celui qui	Celle qui	Quiconque
Encadrant	Encadrante	Cadre
Représentant	Représentante	Porte-Parole

#### Pour aller plus loin...

- Guide pratique pour une communication sans stéréotypes de sexe du Haut Conseil à l'Égalité entre les hommes et les femmes, 2016.
- Guide pour l'écriture inclusive de l'université Mc Gill, 2018.
- Guide de communication inclusive, Université du Québec, Octobre 2021.
- Toolbox for Gender-neutral, Diversity-oriented, Institutional communication, Projet RESET, Septembre 2021.

# Jeu de plateau - "Rattrape-moi si tu peux !"

## Exemple de cartes



Auteure : Ninon JUNCA, MEZIANI Yamina  
Université de Bordeaux et projet RESET, 2022/2023

# Jeux pédagogiques : Innover ensemble et rendre la problématique transversale

## LES PYRAMIDES DE L'ÉGALITÉ

### FICHE PRODUCTION



#### LA BOÎTE

Boîte de jeu cartonné, cloche.  
Format : standard (type monopoly).  
Compartiments pour chaque éléments.

#### LE PLATEAU

Format ouvert A0 :  
841 x 1189 mm.  
type plateau monopoly, épais  
et pliable.



#### LA ROULETTE

#### LES CARTES

Format : 74 x 126 mm.  
Nombre de cartes :  
56 cartes attachables  
8 normales



#### LE JOKER

1 joker, double face.

#### LES DÈS

5 dés à 6 faces.



#### LIVRET RÈGLES

Format A5, 4 pages.



Jeu pédagogique développé pour faire travailler et innover 3 niveaux (managers N+1, salariés, et gouvernance d'une organisation) autour des plans d'actions EGALITE.

*Dissémination/Valorisation à partir de la thèse de sociologie/science politique.  
Sujet : Implémentation des politiques de diversité en France et aux Pays-Bas dans les administrations publiques, soutenue 2015, UB » :  
Auteure: Yamina MEZIANI. Dépôt INPI 2018.*

# Plateau TV sur la parentalité

Motion 1 : parentalité et vie pro / avant l'arrivée de l'enfant

Motion 2 : parentalité et vie pro / anticiper le retour au travail

Motion 3 : parentalité et vie pro / la vie au travail en tant que parent

**Mise en lumière des démarches et dispositifs existants au sein de l'UB au regard de la parentalité**



# Pages dédiées aux discriminations et VSS sur le site institutionnel et sur l'ENT

université BORDEAUX Environnement numérique de travail

Home Elections Mon bureau Mon cursus Ma carrière Services en ligne Formation

Aperçu Zimbra Options

Actualiser

Pas de message non lu dans votre boîte de réception. Ouvrir votre boîte de réception dans votre client de messagerie web.

Calendrier (maxi 5 rdv)

Recherche rapide annuelle Options

Trouver un personnel (nom) :

Rechercher

Cellule d'écoute, de veille et de signalement Options

Harcèlement, discriminations et violences, comment réagir ?

Cellule d'écoute de veille et de signalement

celluledeveille.etudiant@u-bordeaux.fr

université BORDEAUX

Formation Recherche Campus International Université

ENT

Intranet



FR



Nos engagements

## Egalité, diversité et respect

Mise à jour le : 30/05/2023

L'université de Bordeaux, nourrie de valeurs humanistes et porteuse d'une politique mettant l'accent sur le bien-être et la qualité de vie, œuvre pour l'égalité de traitement et le respect de la diversité au sein de sa communauté.



UBeeLab 2022   Arthur Pequin

## Harcèlement, discriminations et violences

La cellule d'écoute, de veille et de signalement contre le harcèlement, les discriminations et les violences est un lieu d'orientation et d'accompagnement des victimes ou des témoins. Elle répond en toute confidentialité aux situations dont elle est saisie et agit pour prévenir et dissuader tout comportement abusif.

La cellule s'engage à répondre concrètement aux situations dont elle est saisie et d'autre part à agir pour prévenir et dissuader tout comportement abusif.

Toute personne membre de la communauté universitaire victime de harcèlement sexuel ou de violences sexistes et homophobes peut désormais bénéficier d'une assistance par email.

# Fiches réflexes sur le fonctionnement de la CEVS

Fiche #3

## MENACE, HARCELEMENT, VIOLENCES Recevoir le témoignage de victime ou de témoin

### Les bons réflexes

#### 1 – Soyez à l'écoute

Lorsqu'une personne vous informe qu'elle a fait l'objet d'atteintes volontaires à son intégrité physique, d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou d'intimidations ou qu'elle a été témoin d'une telle situation, prenez le temps de l'écouter et veillez à rester neutre et bienveillant/bienveillante.

#### 2 – Faites preuve de discrétion.

Pour préserver à la fois la personne concernée et le bon ordre des services, veillez à ne pas ébruiter inutilement la situation.

#### 3 – Prise en charge

Gardez à l'esprit qu'il n'est ni de votre ressort ni de votre responsabilité de prendre en charge une personne qui s'estime victime ou témoin d'une telle situation.

#### 4 – Personnes et services ressources

Invitez la personne à trouver l'écoute et le soutien nécessaire en contactant les professionnels de la cellule de d'écoute, de veille et de signalement (CEVS) formés à l'écoute, l'orientation et l'accompagnement des victimes et des témoins qui les sollicitent, en toute confidentialité.

- [celluledeveille.etudiant@u-bordeaux.fr](mailto:celluledeveille.etudiant@u-bordeaux.fr)
- [celluledeveille.personnel@u-bordeaux.fr](mailto:celluledeveille.personnel@u-bordeaux.fr)

Vous pouvez également lui remettre la fiche réflexe #1 ou #1bis : Menace, harcèlement, violence : comment réagir ?

A titre personnel, vous pouvez également solliciter la CEVS pour recueillir conseils et informations afin de savoir quelle posture adopter et comment gérer la situation.

Si vous vous sentez personnellement en difficulté du fait de la situation existante, vous pouvez vous rapprocher du service de santé au travail via son secrétariat médical et /ou la médiatrice de l'université qui saura apporter son soutien pour rétablir la communication au sein du collectif.

#### 5 – Cas d'urgence

En cas de danger immédiat, n'hésitez pas à solliciter une personne en situation de responsabilité hiérarchique. La ligne hiérarchique sera alertée et un rapport sera transmis aux services compétents afin que des mesures de protection adaptées soient mises en place. Cette action entraînera automatiquement une levée de l'anonymat de l'ensemble des personnes concernées par la situation.

## 2. Prise en compte du genre et de la diversité dans la recherche et les enseignements (1/3)

---

### Création d'outils

- Mise en place d'outils Gender Impact Assessment – GIA (évaluation de l'impact du genre), dans le cadre de RESET. Diffusion des outils et sensibilisation des équipes de recherche, doctorant.es et services d'appui et soutien à la recherche
- Réalisation d'une checklist, d'une vidéo (français/anglais), d'un poster, d'un protocole pour le GIA : disponibles sur le site RESET et sur l'intranet UB
- Intégration de contacts de la cellule d'écoute, de veille et de signalement dans les formulaires du comité de suivi individuel pour les doctorant·e·s (en cours).

# Exemples

## ▲ Intégrer les dimensions de genre à vos projets de recherche

L'évaluation de l'impact du genre / Gender Impact Assessment (GIA) est une étude, une analyse ou une appréciation *ex ante* d'un projet de recherche. Elle permet d'identifier cette dimension dans les activités de recherche, aux phases de conception, de mise en œuvre et de diffusion. Le projet RESET (*Redesigning Equality and Scientific Excellence Together*), financé par le programme H2020 et dont notre université est coordinatrice, propose des outils pour intégrer cette évaluation dans les projets de recherche.

L'intégration des dimensions de sexe et de genre dans la recherche et l'innovation apporte une valeur ajoutée en termes d'excellence, de créativité et de potentiel économique.

- Elle aide les chercheuses et chercheurs à remettre en question les normes et les stéréotypes liés au genre, à repenser les principes et les modèles de référence.
- Elle conduit à une compréhension approfondie des besoins, des comportements et des attitudes liés au genre.

Extrait page intranet sur le GIA



Vidéo explicative sur le GIA  
Auteure : Marion Paoletti, 2022.

## 2. Prise en compte du genre et de la diversité dans la recherche et les enseignements (2/3)

---

### Mobilisation et sensibilisation des équipes de recherche et pédagogiques

- Animation d'un réseau de référentes et référents égalité dans les labos CNRS (animation d'un webinaire et contact régulier avec RESET)
- Conférences et ateliers dans les laboratoires (une centaine de chercheur.es) → ex: "La prise en compte du genre dans la recherche en informatique" (conférence au LaBRI, 2021)
- Recensement et valorisation des initiatives de laboratoires (ex: participation RESET lors d'une conférence internationale LaBRI / INRIA)
- Sessions d'information et de sensibilisation sur l'égalité et la diversité avec les acteurs et actrices de la recherche et de l'enseignement (une centaine de personnes) → ex: INRIA, LaBRI, CODIR recherche
- Organisation de webinaires et « capacity building » avec les partenaires RESET : réseaux de jeunes chercheur.es, cellules de veille et VSS, excellence scientifique,... En lien avec la communauté doctorante, les personnels

## 2. Prise en compte du genre et de la diversité dans la recherche et les enseignements (3/3)

---

### Formation

- Développement de modules de formation pour les EC et les personnels de recherche sur la prise en compte du genre et de la diversité dans la recherche et les enseignements
- Travail sur la création de modules en ligne pour sensibiliser les personnels enseignants sur une pédagogie inclusive
- Formation des enseignantes et enseignants nouvellement recrutés et des directeurs et directrices de recherche (ADT et HDR) (à partir de septembre 2023)

### 3. Élaboration et adoption de documents

Déclaration des 7 présidents d'universités RESET sur leur engagement en matière d'égalité, de diversité et d'excellence scientifique □ déf. plus inclusive de l'excellence scientifique



Quatre thématiques de la Déclaration

# Feuille de route sur les recrutements, l'avancement de carrière en faveur de l'égalité, la diversité et l'excellence scientifique (RESET)

## 3 Leadership et prise de décision

**Recommandation 3.1 : Encourager la diversité au sein des organes de prise de décisions**

**1. Promouvoir les avantages de la mixité dans les postes d'encadrement, partager les bonnes pratiques**

Le fait de reconnaître et de communiquer sur des situations spécifiques - par exemple, combiner avec succès des responsabilités parentales et professionnelles tout en occupant un poste de direction ou combiner des responsabilités décisionnelles avec un emploi à temps partiel - peut être une source d'inspiration et encourager les personnels à suivre l'exemple.



*Exemple:*

L'université NOVA de Lisbonne (Portugal) et l'université de Plovdiv (Bulgarie) prévoient de populariser le concept de "role-models" afin de partager les bonnes pratiques en matière de développement de carrière.

**2. Continuer de former et sensibiliser les membres de la gouvernance à l'égalité des genres et à la diversité.**

Les principaux thèmes des sessions de formation peuvent être : les stéréotypes et les préjugés, les inégalités entre les sexes et les discriminations, l'importance de l'intégration de la dimension de genre dans la recherche et dans la mise en œuvre de politiques, la budgétisation sensible au genre, l'intersectionnalité.



*Il est important de cibler les personnels encadrants, car un "engagement très visible de la part des dirigeants de l'organisation est essentiel" pour favoriser l'instauration d'une politique d'égalité au sein d'une structure (FESTA, 2016).*

12

### 4.1 Recruitment processes

**Goal 1:** Favour equality of opportunities among candidates by fostering gender sensitive and inclusive recruitment systems.

**Recommendation 1.1:** Increase production of sex-disaggregated data in the aim of quantifying gender imbalances and indicating the gears to address them in an intersectional perspective. Indeed, in order to introduce cultural and institutional change towards equality and diversity, it is essential to know the state of play of the organisation, in order to identify issues, priorities of actions - and thus - implement specific and tailor-made measures. Intersectionality supposes the crossing of several factors of discrimination (e.g.: gender, age, ethnicity, social background) - so as to understand specificities of situations that stakeholders can face.

 This recommendation can and should be used as a starting point in each of the following areas of intervention - 4.1, 4.2, 4.3.

Type	Step	Suggested practices / details	Examples
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establish contact with different units of the university/institution to <b>collect relevant sex-disaggregated data</b> <sup>8</sup></li> <li>2. Analyse data in an <b>intersectional perspective</b>*</li> </ol>	Examples of relevant data: % of women and men in leadership positions, top and middle-management positions, type of contract of workers by sex, sex ratio per scientific field and	Prior to the elaboration of Gender Equality Plans, all RESET implementing partners conducted qualitative and quantitative data analysis. The pooling, production and analysis of such data enabled the definition of monitoring indicators for the upcoming

<sup>8</sup> The steps with \* contain some complementary examples in the annex 1.

# Livrable sur les chartes et textes des universités RESET autour de l'égalité / diversité et élaboration de recommandations pour leur révision / renforcement



# Livrable sur la création / amélioration de cellules de veille contre les VSS chez les partenaires RESET (animation de deux webinaires à ce sujet, 2021 et 2023)

This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Framework Program for Research and Innovation under Grant Agreement no 101006560.

Reinforcing Scientific Excellence Together

# WEBINAR

International Day for the Elimination of Violence against Women

## "Crossed-views on sex and gender-based violence"

# 25.11.21

(14h30-17h CET)

université BORDEAUX ARISTOTLE UNIVERSITY OF THESSALONIKI U.PORTO UNIVERSITY OF LOOZ NIZ UNIVERSITY OF OULU RAN UNIVERSITÄT BOCHUM RUB SciencesPo

Webinaire RESET en novembre 2021 sur les VSS

En lien avec des doctorant.es, autres projets européens et universités partenaires (60 participant.es)

# Livrable sur les initiatives des laboratoires dans les universités RESET, en faveur de l'égalité et la diversité (rendu à la CE en avril 2023)

## Equality and diversity: ingredients for excellent and inclusive research

### WHY INCLUDE EQUALITY AND DIVERSITY ANALYSIS IN RESEARCH?

- Add value to research and innovation in terms of quality, creativity, diversity and societal opportunities
- Foster innovation and innovation: question gender norms, stereotypes, and biases and reflect on them to enhance research quality, impact, relevance and funding
- Leads to a deeper understanding of all people's needs, behaviours, and attitudes (regardless of population, presence of other ailments, conditions)
- Contributes to the production of goods and services better suited to new markets and customer/client segments to meet emerging global demand
- It is crucial to secure leadership in science & technology and support inclusion and sustainable growth

The RESET project developed a checklist to support researchers in the elaboration of their research projects. It consists of 6 questions and a checklist at the end of the project management.

1. Research
2. Execution
3. Dissemination

**Research**

Research projects often relate to the digital, cyber, security, and health domains (DS). The use of a checklist under management can be a useful tool to help researchers improve their research.

**Execution**

Checklist: "Gender equality" checklist by which the temporary research members can evaluate their own work and contribute to the research.

### 1 Research PROPOSAL

- I have conducted a literature review and included sex and gender in my search of keywords
- I have taken in consideration diversity of quoted authors (sex, geographical origin...)
- When thinking of the research or data gaps, I considered how gender may play a role in producing both gaps
- I indicated the first name of the authors in the bibliography
- I have considered diverse gender, sex, age, origin... contributors to the sampling

Examples:

World population according to based algorithms

90% 10%

World population in reality

50% 50%

Algorithms are fed with biased or unrepresentative data. Example: an algorithm is asked to make a decision based on our world population. There is only one sex for "all the data" if neither the algorithm or the programmer consider that sex. The algorithm is usually made out of the data and not the real world. The result is that the algorithm is not able to deal with the real world. The algorithm (sex previously) analyzes the data for men to quickly identify the correct population, but it is not able to identify women (previously) because they were not in the database and they were not in the algorithm.

### 2 Research EXECUTION

- I am collecting sex and gender-disaggregated data whenever possible
- My research team is balanced in terms of sex and diverse perspectives, age, height, weight, academic age...
- I will create opportunities throughout the research cycle to be reflexive and aware of my own and my research gender assumptions, biases and power as researchers
- Tasks in my team are allocated or distributed in a way that does not reproduce gender stereotypes
- In my team, all points of view are heard and all members are listened to

Personas are excluded from online and human studies, or the sex. It is not always stated in the published results. These studies with highly representative diversity do not reveal adequate numbers of women or that be analyzed or report data separately by sex. This hampers our ability to identify important differences that could benefit the health of all.

Many European Commission Director for Women's Health & Gender Equality of European Union's Research & Innovation Executive Agency (ERA) (2020) Research & Innovation Executive Agency (ERA) (2020)

### 3 Research DISSEMINATION

- I am using appropriate terminology and language that do not reflect gender stereotypes
- I value all the members of the research team in the dissemination phase
- When contacting authors, making requests, planning publications and providing funding for researchers and their work on research, I pay attention to gender inequalities
- I consider that the results of my research can have different effects on men and women, boys or girls
- The sex/gender dimension is included in the presentation of findings

Gender diversity

Knowledge

In a study published in Innovation Management, Policy & Practice, the authors analyzed levels of gender diversity in research and development teams from 1,077 companies in Spain. Using statistical models, they found that companies with more women were more likely to introduce innovations that are in the market and have a longer patent.

Chen et al., Innovation Management, Policy & Practice, 2020. Gender diversity affects R&D innovation: empirical evidence from Spanish companies. Innovation, 20(1), 1-15

- Travail avec des laboratoires et départements (ex: Neurocampus, LaBRI, INRIA)
- Existence d'une Charte "Laboratoires en transition"

Poster réalisé par RESET et présenté lors d'une conférence internationale d'informatique (novembre 2022), en lien avec le LaBRI, environ 80 chercheurs.es

# Instaurer une politique de Lutte contre les discriminations

## Premier Chantier : Le « Racisme à l'université »

WEBINAR SERIES

### DIVERSITY AND DISCRIMINATION AT THE UNIVERSITY: FROM RECOGNITION TO CONSIDERATION



Année 2022

Année 2023



Webinaire © université de Bordeaux

Université Campus

### Webinaire «Discrimination et origine à l'université»

📅 Du 21 mars 2023 à 16h30 au 21 mars 2023 à 16h30

À l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, nous organisons le mardi 21 mars 2023 de 16h30 à 17h30 un webinaire sous le thème « Discrimination et origine à l'université ».