

PLAN ACTION ÉGALITÉ

2025-2028

Université Rennes 2

ÉDITORIAL

Depuis de nombreuses années, l'Université Rennes 2, en tant qu'institution publique d'enseignement supérieur et de recherche, a fait le choix de s'engager à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, à lutter contre toutes les formes de discriminations et de violences. Dans le cadre de notre engagement continu et déterminé, le Plan d'action Égalité (PAE) de l'Université est renouvelé pour les années 2025-2028.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 novembre 2018, ainsi que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, viennent successivement renforcer les obligations des administrations en matière d'égalité professionnelle, en incluant, à travers les plans égalité, des mesures concrètes et des indicateurs de suivi, ainsi que la mise en place de dispositifs visant à prévenir et à traiter les discriminations et les violences.

Par ailleurs, les dispositions du Code de l'éducation établissent des bases claires pour l'égalité dans le système éducatif notamment au travers de l'article L111-1 :

« Le droit à l'éducation est garanti à chacun pour lui permettre de développer sa personnalité, d'élever son niveau de formation initiale et continue, et de s'insérer dans la vie sociale et professionnelle ».

Cela implique que les universités doivent garantir l'accès à l'enseignement supérieur, sans discrimination fondée sur l'origine, le sexe, le handicap ou tout autre critère.

Depuis de nombreuses années, les lois sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se succèdent, se font écho les unes aux autres et se complètent pour fixer l'objectif d'un équilibre entre femmes et hommes dans le travail.

Et pourtant, les inégalités, structurelles et systémiques persistent, que ce soit dans les parcours académiques, les carrières professionnelles, ou les conditions de travail.

Même lorsque les rémunérations sont définies par un indice identique pour tous et toutes, des écarts salariaux persistent au détriment des femmes.

Ces inégalités s'expliquent majoritairement par la ségrégation des corps de métier, la faible présence des femmes dans les fonctions les mieux rémunérées et leur concentration dans les postes les moins valorisés.

Ces enjeux sont au cœur du plan d'action Égalité 2025-2028. On ne doit pas agir, simplement, sur un contingent de recrutements, mais aussi transformer des usages et des mentalités profondément ancrées, façonnées par le patriarcat. Il y a un enjeu d'éveil des consciences à l'égalité, principe qui doit guider nos comportements et nos actions au sein de notre établissement.

La démarche qui a conduit à l'élaboration du PAE repose sur des principes fondamentaux, parmi lesquels l'équité, qui consiste à adapter nos pratiques pour offrir à chacun·e les mêmes opportunités de réussite, tout en veillant à prendre en compte les inégalités de départ et les besoins diversifiés.

Elle affirme et défend la diversité de notre communauté universitaire pour que chacun·e puisse se sentir respecté·e, considéré·e, reconnu·e et non-discriminé·e.

Le plan d'action Égalité 2025-2028 a été élaboré en concertation et en co-construction avec l'ensemble des parties concernées et ambitionne de transformer les pratiques de manière durable.

Il repose sur des objectifs concrets et mesurables, avec des indicateurs de suivi qui permettront d'évaluer l'impact des mesures mises en place et d'ajuster les actions en conséquence.

J'adresse mes plus vifs et chaleureux remerciements à celles et ceux qui ont nourri les échanges et travaillé à la production des données nécessaires à la réflexion et à la construction de ce plan.

J'exprime également un merci tout particulier à la Mission égalité de cet établissement et à la personne qui l'anime, qui a beaucoup œuvré dans cette entreprise.

L'égalité nous implique tous et toutes à travers la considération de l'autre.

Emmanuelle SMIROU

Vice-Présidente Conditions
de travail, Action Sociale,
Égalité, Handicap

1. Objectifs du Plan d'Action Égalité

Le nouveau plan d'action Égalité a pour objectif de garantir l'égalité de traitement et le respect des droits de tous les membres de la communauté universitaire. Il dépasse le seul cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour inclure une approche globale et transversale de l'égalité et de la lutte contre les discriminations pour l'ensemble de la communauté.

Ce plan servira d'outil de cadrage, de mise en œuvre et de suivi de la politique Égalité de l'université, en cohérence, à la fois, avec les obligations légales qui incombent à l'université en tant qu'opérateur de l'État et, les objectifs stratégiques et politiques de l'établissement.

Il poursuit 5 objectifs principaux :

1. Promouvoir une culture de l'égalité et de la non-discrimination;
2. Lutter contre les obstacles à l'égalité professionnelle et à la progression de carrière, en mobilisant les leviers de changement institutionnels;
3. Favoriser l'égalité des genres à tous les niveaux de l'université;
4. Sensibiliser et prévenir les discriminations sous toutes leurs formes;

5. protéger les membres de la communauté universitaire contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

Le plan d'action pour l'égalité s'inscrit dans une approche intégrée, en s'articulant étroitement avec le schéma directeur handicap, le schéma de la vie étudiante et le schéma directeur développement durable et responsabilité sociétale.

Cette intégration repose sur une vision partagée des enjeux d'égalité et de non-discrimination. Ainsi, des espaces de travail collaboratifs seront mis en place en fonction des besoins afin de garantir une cohérence d'action et une transversalité effective, permettant de croiser avec les objectifs des autres cadres stratégiques de l'établissement.

2. Gouvernance du Plan d'Action Égalité

Méthode

Ce plan d'action repose sur l'analyse du précédent, sur les données du rapport social unique, ainsi que sur une démarche de co-construction.

Cette démarche a impliqué trois groupes de travail rassemblant des élu-es des instances, des représentant-es du personnel et des organisations syndicales, ainsi que les référent-es égalité des laboratoires de recherche et les services concernés.

Comité de Pilotage Égalité (CoPIL)

Composé de la Présidence de l'Université, de la Vice-Présidente en charge des conditions de travail, de l'action sociale et de l'égalité, du Vice-Président des Ressources humaines, de la Direction Générale des Services, de la Mission Égalité, du Service Vie Étudiante, de la Direction des Affaires Juridiques, du SMUT, des représentant-es syndicaux, des étudiant-es et des directions d'UFR, ce comité se réunira une fois par an.

Son objectif sera de définir les priorités stratégiques du plan, de valider les objectifs annuels ainsi que les ressources nécessaires à leur mise en œuvre.

Mission Égalité

Rattachée à la Présidence de l'université, elle assure un rôle de coordination transversal et de développement avec l'ensemble des services et composantes de l'établissement.

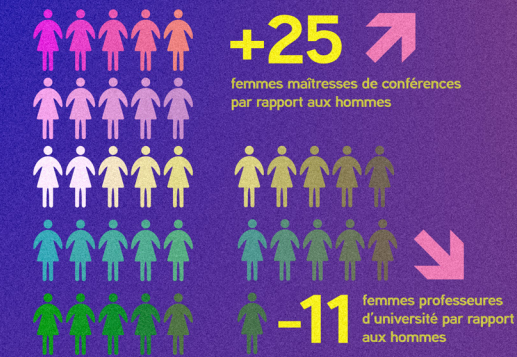
3. Structure du Plan d'Action Égalité

Le présent plan d'action, vise à promouvoir un environnement de travail inclusif et équitable pour tous les membres de la communauté universitaire, qu'ils soient étudiant-es, enseignant-es ou personnels administratifs.

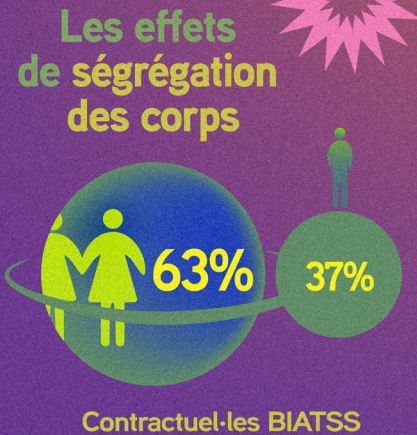
Il s'articule autour de 4 axes prioritaires :

1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération.
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
3. Articuler la vie professionnelle et personnelle.
4. Prévenir et traiter les discriminations, les violences sexistes et sexuelles.

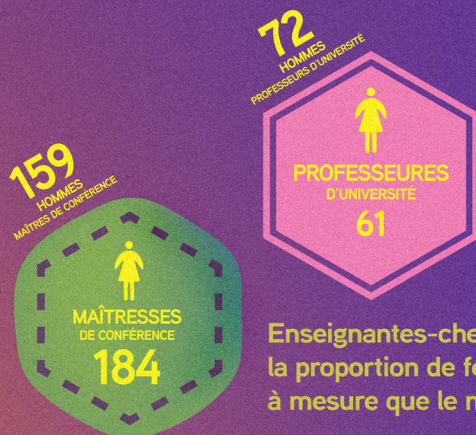
Ces axes sont déclinés sous forme de fiches thématiques ci-après.



Le corps des professeurs
des universités est
le mieux rémunéré



**Forte surreprésentation
des femmes dans les postes
BIATSS de catégorie C**



**Enseignantes-chercheuses,
la proportion de femmes diminue
à mesure que le niveau hiérarchique augmente**

Fiche thématique 1

Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération

Constat

Selon les derniers chiffres du rapport social unique (RSU) de l'université, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes atteignent 4086 € chez les enseignant-es et 2 480 € chez les personnels BIATSS en 2023. Bien que des progrès aient été réalisés, des inégalités persistent.

En 2023, parmi les Professeurs des Universités (PU), les femmes représentent seulement 45,9 % contre 54,1 % pour les hommes, tandis que chez les Maîtres de Conférences (MCF), les femmes sont majoritaires avec 53,6 %, contre 46,4 % pour les hommes. Par ailleurs, une forte surreprésentation des femmes est constatée dans les postes BIATSS de catégorie C, où elles occupent 76,4 % des effectifs, contre seulement 23,6 % pour les hommes en 2023.

Ces chiffres illustrent les écarts persistants dans la répartition genrée des responsabilités et des fonctions.

Les effets de ségrégation des corps sont également marqués :

- Chez les enseignant-es-chercheur-es, la proportion de femmes diminue à mesure que le niveau hiérarchique augmente : 38 % de femmes chez les professeur-es contractuel·les contre 12,9 % chez les professeur-es d'université.
- Parmi les personnels BIATSS, les femmes représentent 90 % des effectifs dans les filières de l'AENES et des bibliothèques, mais leur proportion diminue chez les ingénieur-es de recherche (ITRF), passant de 36 % en 2021 à 27 % en 2023.

Les disparités entre contractuel·les et titulaires sont également à noter : les femmes sont majoritaires parmi les contractuel·les dans toutes les catégories socio-professionnelles, mais cette prédominance ne se traduit pas toujours par des évolutions salariales équitables.

Objectif

Réduire et prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'université, en s'appuyant sur une politique proactive d'égalité salariale, de reconnaissance des parcours, et de valorisation des responsabilités. Cet objectif est en articulation directe avec les objectifs de l'axe 2.

Actions

Analyse des disparités salariales

- Réaliser une veille annuelle des traitements pour identifier les écarts de rémunération par genre et catégorie d'emploi sur la base du Rapport Social Unique (RSU) et des différentes catégories d'emploi (enseignant-es-chercheur-es, BIATSS, contractuel·les, etc.).
- Collecter des données ventilées par genre pour évaluer les tendances de promotions et d'attribution de primes, avec une attention particulière aux résultats déjà positifs pour les BIATSS, où le critère de genre est pris en compte dans les commissions d'étude des dossiers.

Mesures correctives

- Étudier le levier du régime indemnitaire.
- Poursuivre le travail d'identification des tâches invisibilisées ou non valorisées, souvent assignées aux femmes, et garantir une reconnaissance équitable des responsabilités.

Sensibilisation et formation

- Proposer des ateliers pour réduire les biais d'autocensure des femmes qui peuvent freiner leur progression professionnelle.

Indicateurs

- Écarts de rémunération par catégorie professionnelle et par genre sur la base du RSU, taux de promotion par catégorie professionnelle et par genre.
- Nombre de correctifs mis en place.
- Nombre de formations et taux de participation des managers et des femmes.

Service référent

Direction des Ressources Humaines

Fiche thématique 2

Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois

Constat

Les données montrent une progression vers l'égalité entre femmes et hommes dans l'attribution des promotions (avancement de grade et de corps). Du côté des enseignant-es, les promotions de 2021 ont révélé un léger déséquilibre en faveur des hommes (15 promotions pour les femmes contre 19 pour les hommes). Cependant, sur la période 2022-2023, une amélioration a été observée, avec une augmentation des promotions féminines.

Chez les personnels BIATSS, en 2021, les femmes ont bénéficié de 14 promotions contre 8 pour les hommes. Cette dynamique favorable aux femmes s'est confirmée et renforcée en 2022-2023, traduisant une prise en compte accrue de la répartition des genres dans les promotions.

Objectif

Assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution de carrière et l'accès aux responsabilités afin de garantir une équité dans la progression professionnelle.

Actions

Évaluation des processus de promotion

- Réaliser une analyse des promotions par poste et par catégorie d'emploi pour identifier les disparités de genre.
- Tendre vers une répartition égalitaire dans l'accès aux postes à responsabilités.
- Étudier la faisabilité de la mise en place d'une étude sur les carrières des femmes dans l'établissement afin d'analyser leurs trajectoires de carrière, y compris les effets de la ségrégation professionnelle et le recours au temps partiel, qui influencent les évolutions salariales.

Mentorat et accompagnement des carrières

- Réfléchir à la mise en place d'un programme d'échange et de soutien entre pairs, pour les femmes de l'établissement, favorisant le partage d'expériences et de conseils pratiques pour l'avancement professionnel.
- Encourager les candidatures féminines pour les postes à responsabilités et dans les domaines à forte masculinité.

Formation et sensibilisation

- Lancer une campagne de sensibilisation sur la mixité des métiers et les stéréotypes de genre.
- Assurer la continuité et l'extension des formations pour les membres des jurys et comités de recrutement, incluant des modules sur le recrutement non-discriminatoire.
- Proposer des ateliers visant à renforcer la confiance des femmes et à combattre les effets de l'autocensure, à les préparer aux candidatures pour des postes à responsabilités.

Indicateurs

- Pourcentage de femmes promues par rapport aux hommes, par poste et par catégorie, avec des données issues du RSU.
- Évaluation la participation et la satisfaction des femmes aux formations mises en place.
- Nombre de femmes occupant des postes de responsabilité.
- Nombre de formations sur le recrutement non-discriminatoire et taux de participation des agent-es.
- Évaluation de l'impact de ces actions sur la perception de l'égalité professionnelle.

Services référents

- Direction des Ressources Humaines
- Mission égalité

soutien entre pairs
stéréotypes
de genre

équité

recrutement non-discriminatoire

Égalité
de traitement

RÉPARTITION
ÉGALITAIRE
DANS L'ACCÈS
AUX POSTES À
RESPONSABILITÉS
ET AUX CARRIÈRES



Favoriser l'équilibre
Déconnecter, préserver
Son temps, son énergie et son bien-être

Fiche thématique 3 Articulation vie professionnelle-vie personnelle

Constat

Les chiffres montrent une sous-utilisation des journées de garde d'enfant par les hommes, tandis que les femmes en prennent davantage, ce qui peut affecter leur progression professionnelle.

L'utilisation du télétravail a connu une évolution notable depuis la crise du COVID-19, avec une adoption accrue, mais encore inégale selon les catégories de personnel. On observe également un recours massif au temps partiel chez les femmes, ce qui a un impact direct sur leur rémunération et leur trajectoire professionnelle.

En 2021, 435 personnels BIATSS étaient en télétravail, représentant 54 % de cette catégorie. Ce chiffre a considérablement augmenté, atteignant 619 personnes en 2022, puis 607 personnes en 2023, soit environ 75 % des personnels BIATSS.

Une légère progression de la part des hommes a été observée en 2022-2023, mais les femmes restent majoritaires (en 2021, 344 femmes contre 91 hommes).

Concernant les congés pour garde d'enfant malade, les femmes continuent à recourir majoritairement à ces congés. En 2023, une hausse du recours par les hommes a été notée, pouvant suggérer une plus grande implication des hommes dans les responsabilités familiales.

Ces données, si elles mettent en lumière des progrès dans la conciliation des responsabilités professionnelles et personnelles, témoignent dans le même temps d'inégalités persistantes dans la répartition des rôles au sein des foyers.

Une évolution positive est toutefois à noter ces dernières années concernant la prise du congé paternité, avec une augmentation progressive du nombre d'hommes y ayant recours. Cependant, cette dynamique reste à approfondir, notamment pour en comprendre les disparités entre les enseignant-es-chercheur-es et les personnels BIATSS.

Ces constats mettent en lumière des freins structurels à l'articulation des temps de vie et appellent à une meilleure prise en compte des besoins diversifiés des personnels.

Objectif

Développer des pratiques d'inclusion et du soutien tout en tenant compte des besoins diversifiés des membres de la communauté universitaire, afin de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Actions

Flexibilité des horaires

- Lancer une réflexion sur les cycles de travail avec une attention particulière portée aux situations familiales spécifiques et/ou impactantes comme la monoparentalité, les violences conjugales, les proches aidant-es, les parents d'enfants en situation de handicap.
- Poursuivre les mesures de soutien financier telles que les aides à l'installation, au rachat.
- Mettre en place une étude des pratiques et des temps de travail afin d'en évaluer l'impact sur l'équilibre vie professionnelle et personnelle.
- Sensibiliser les managers à l'accompagnement des retours de congés longs, afin de faciliter la réintégration des collaborateur·rices.

Promotion du congé paternité

- Sensibiliser et encourager les hommes à utiliser leur congé paternité afin de contribuer à un meilleur équilibre dans la gestion des temps familiaux.

Création d'espaces dédiés

- Étudier la faisabilité de la mise en place de lieux adaptés (espace de parentalité, espace ressource) pour faciliter la vie des parents sur le lieu de travail.
- Valoriser la crèche parentale au «Clair de la Lune».

Renforcer l'information sur les dispositifs existants

- Diffuser l'information sur les mesures d'accompagnement à la parentalité existantes au sein de l'établissement.
- Diffuser l'information sur les commissions d'aménagement de poste individualisé qui permettent par une approche croisée d'adapter l'organisation du travail des agent-es afin de concilier les impératifs de santé et l'organisation des services. Ces commissions permettent également de prendre en compte la situation de parents dont les enfants sont en situation de handicap afin de faciliter la conciliation des temps professionnels et des temps personnels.

Indicateurs

- Nombre de congés parentaux pris par les femmes et les hommes.
- Nombre de congé paternité pris par les hommes.
- Retours des agent-es concernant la conciliation vie professionnelle-vie personnelle.

Services référents

- Direction des ressources humaines

Fiche thématique 4

Prévenir et traiter les discriminations, les violences sexistes et sexuelles

Constat

L'analyse des données recueillies dans le cadre de l'enquête ACADIS-CRI sur les traitements inégalitaires et discriminations dans le monde académique réalisée en 2021 et 2022 (441 réponses du personnel et 1 811 réponses d'étudiant-es) révèle plusieurs enseignements clés :

- 11% des étudiant-es et du personnel rapportent des discriminations racistes, avec des impacts graves pour 6%. Les populations les plus concernées : étudiant-es immigré-es (42,5%), perçu-es comme «arabe/maghrébin-es» (33,2%) ou «noir-es» (22,1%).
- 29% des étudiantes et 40% des salariées signalent des comportements sexistes, jugés graves par une part significative. Les violences sexistes et sexuelles (VSS) touchent 20% des étudiantes et 23% des salariées.
- 16,8% des étudiant-es et 11,5% du personnel ont vécu des discriminations liées à leur origine sociale, affectant particulièrement certaines catégories professionnelles.

- 44% des étudiant-es transgenres et 41% des étudiant-es homosexuel·les évoquent des vécus de discriminations et une part importante juge ces discriminations graves.
- 47,7% des étudiant-es en situation de handicap et 10,9% du personnel en situation de handicap rapportent des discriminations validistes, dont une partie significative est considérée grave. Seuls 13% des étudiant-es et 49,8% des personnels victimes sollicitent des recours.

La méconnaissance des dispositifs d'égalité présents au sein de l'établissement persiste pour une large part de la communauté.

Les données des signalements effectués entre 2022 et 2024 illustrent par ailleurs les efforts de recueil des faits signalés au sein de l'université :

En 2022-2023 : 34 signalements (28 femmes, 6 hommes), principalement pour harcèlement moral (13 cas), propos/gestes inappropriés (5), discriminations (5) et violences physiques (4).

Parmi eux, 14 ont été instruits, 8 ont conduit à des dépôts de plainte ou mains courantes, et 11 cas n'ont pas été traités (faits hors périmètre de l'université ou absence de retours des personnes plaignantes).

En 2023-2024 : 41 signalements (31 femmes et 10 hommes), en majorité pour propos/gestes inappropriés (17), violences sexistes et sexuelles (15) et harcèlement moral (10). À ce jour, 26 ont été traités ou sont en cours d'instruction.

A cela s'ajoute, 6 dépôts de plainte ou main courante, 6 signalements qui n'ont pas eu de suite faute de retours des étudiant-es, malgré les relances de l'établissement et 3 faits ne relevant pas de la responsabilité de l'établissement.

Objectif

Prévenir les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, et lutter contre toutes les formes de discrimination au sein de l'université. La persistance de ces violences et discriminations, malgré les dispositifs de prévention existants, démontre le besoin d'un renforcement des procédures de signalement, d'une plus grande visibilité des dispositifs et d'une amélioration de l'accompagnement des victimes.

Actions

Améliorer les dispositifs de signalement existants dans l'établissement

- Analyser l'utilisation et l'accessibilité des plateformes de signalement, afin de comprendre les besoins et d'identifier les barrières éventuelles à leur utilisation.
- Renforcer la visibilité des dispositifs de signalement et de traitement des discriminations par l'organisation de campagnes de communication régulière à destination de l'ensemble de la communauté.
- Construire un programme de formations régulier pour les personnels impliqués dans la gestion des signalements, incluant l'écoute active, la posture d'accompagnement, et la compréhension des discriminations croisées.
- Fluidifier le traitement, l'instruction et la traçabilité des signalements pour les plateformes dédiées pour les étudiant-es.

Formation et sensibilisation

- Former régulièrement l'ensemble du personnel, ainsi que les étudiant-es, à la prévention des violences et des discriminations sur les biais inconscients ainsi que sur les droits et recours possibles.
- Mettre en place un cycle annuel de formation pour l'ensemble du personnel et des étudiant-es axé sur la prévention des violences et des discriminations (sexisme, racisme, LGBTQIA-phobies, et validisme notamment) avec l'organisation d'une demi-journée annuelle dédiée spécifiquement aux personnels.
- Poursuivre le développement de formations à destination des responsables d'associations étudiantes.

- Développer une campagne de sensibilisation à la lutte contre les discriminations à destination de l'ensemble de la communauté.
- S'appuyer sur la saison des Mardis de l'égalité pour poursuivre le travail de sensibilisation à la culture de l'égalité et pour mettre en visibilité les questions minoritaires dans le champ de l'égalité.

Sanction et accompagnement

- Sensibiliser et former les membres des sections disciplinaires pour garantir une meilleure compréhension de l'impact des violences et des discriminations.
- Rendre visible pour les personnes victimes les dispositifs internes d'accompagnement psychologique et juridique existants au sein de l'université.

Renforcer les partenariats pour l'égalité, la lutte contre les discriminations et la prévention des violences sexistes et sexuelles

- Maintenir et approfondir les collaborations avec les groupes de travail tels que le groupe de travail interuniversitaire pour l'égalité, la Conférence Permanente des chargé-es de mission Égalité et Diversité de l'enseignement supérieur et de la recherche (CPED), le Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG), le réseau métropolitain de lutte contre les VSS, le groupe de travail interne VSS/LCD, le réseau des référents égalité des laboratoires.

- Favoriser les échanges de bonnes pratiques et le partage d'outils avec ces partenaires, dans l'optique de renforcer la cohérence des actions de prévention et de sensibilisation menées au sein de l'université.
- Engager des collaborations avec des associations locales, institutions, et autres acteur-rices du territoire œuvrant dans les domaines de l'égalité, de la lutte contre les discriminations et la prévention des violences sexistes et sexuelles.
- Mobiliser ces partenariats pour offrir à la communauté universitaire un accès élargi à des ressources externes (formations, accompagnements, soutiens spécialisés), en vue de favoriser un environnement d'étude et de travail inclusif et protecteur.



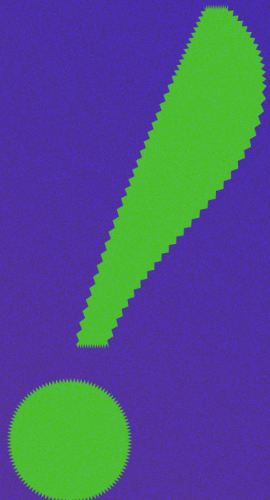
J'ai été repris à plusieurs reprises par la hiérarchie **concernant ma mauvaise maîtrise du français et mon accent. C'était humiliant.**

les étudiants consomment de plus en plus d'aménagements de handicap ! **En entre-prise vous serez vus pour être handicapés et ne pas vous fondre dans la masse**

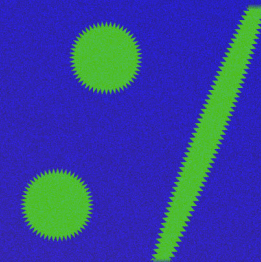
Humiliée devant un amphithéâtre **entier à cause de mon foulard,** pour vérifier si je ne trichais pas. Evidemment il n'a pas demandé à voir les oreilles de tout l'amphithéâtre.

Lors d'un séminaire mon ancien **Directeur m'embrasser** et s'est cherché à **montrer insistant malgré mon refus**

Retour **de congé maternité,** j'évoque avec une collègue la possibilité de **demandeur un CRCT.** Elle me répond que ce serait **déplacé car j'ai déjà bénéficié d'un congé maternité long**



Un surnom lié à mon orientation sexuelle. De la moquerie et de l'humiliation. Des regards malveillants, des yeux levés au ciel, des **« je ne comprends pas, je n'accepte pas » « c'est sale, ça me dégoûte »** L'homophobie reste malheureusement encore bien fréquente



Refus de plusieurs professeurs d'utiliser le bon prénom ou les bons pronoms pour parler de moi (Je suis un homme transgenre)

Nous étions en cours **le professeur a ouvertement dit** que j'étais **issue d'un peuple exotique**

Demande d'aller partager un déjeuner amoureux, en me dire qu'il n'avait pas seulement **le bras long,** humour toujours placé **en dessous de la ceinture !! envoi de mails à connotation sexuelle** et petite **vidéo**

La première [situation] est **la sexualisation de mon corps,** par les doctorants de mon labo, ils faisaient des listes

« des meufs les plus belles et les plus baisables du labo »

C'était extrêmement gênant parce qu'il y avait de nombreux gestes déplacés, caresses, des bisous le matin, un peu longs, que j'avais mis sous le compte des habitudes...



Contacts

Emmanuelle Smirou
Vice-Présidente Conditions de travail,
Action Sociale, Égalité, Handicap
emmanuelle.smirou@univ-rennes2.fr

Sarah Ansari
Chargée de mission égalité
sarah.ansari@univ-rennes2.fr

**MISSION
=GALITÉ**
UNIVERSITÉ RENNES 2

