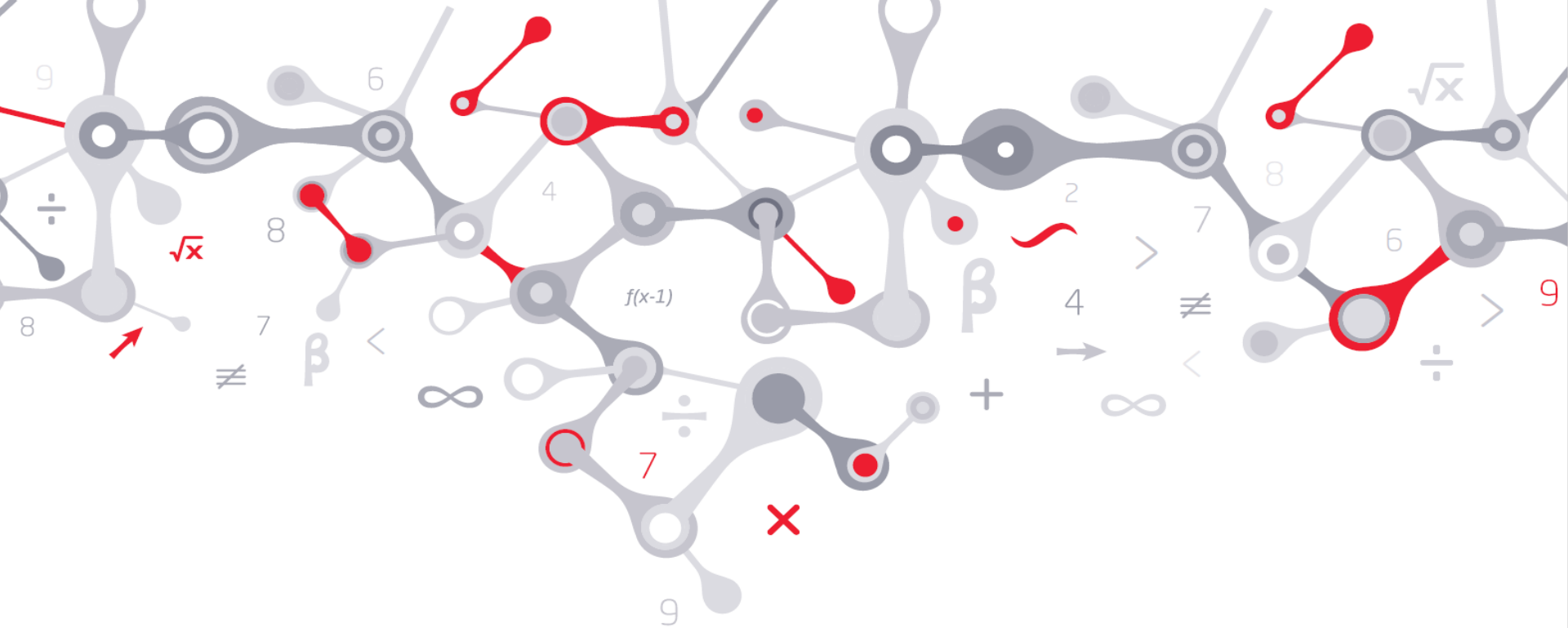




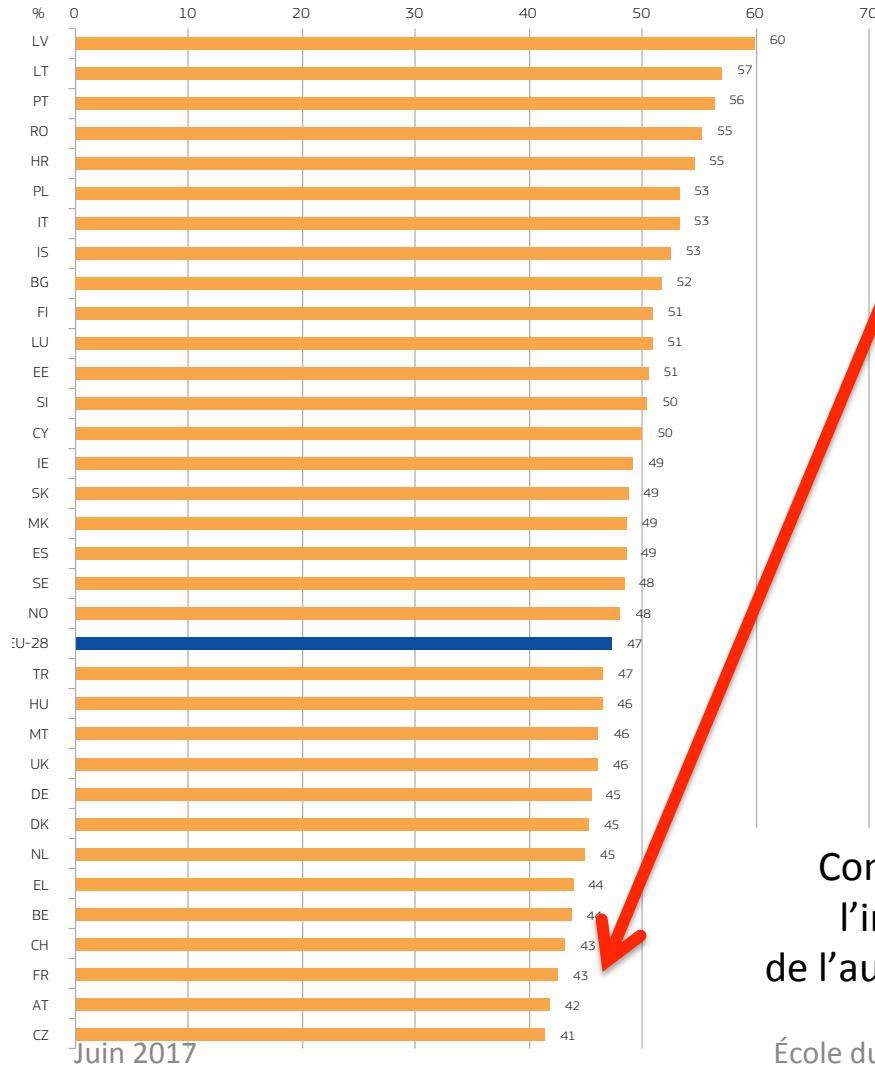
Comité Parité & Égalité

École du Management

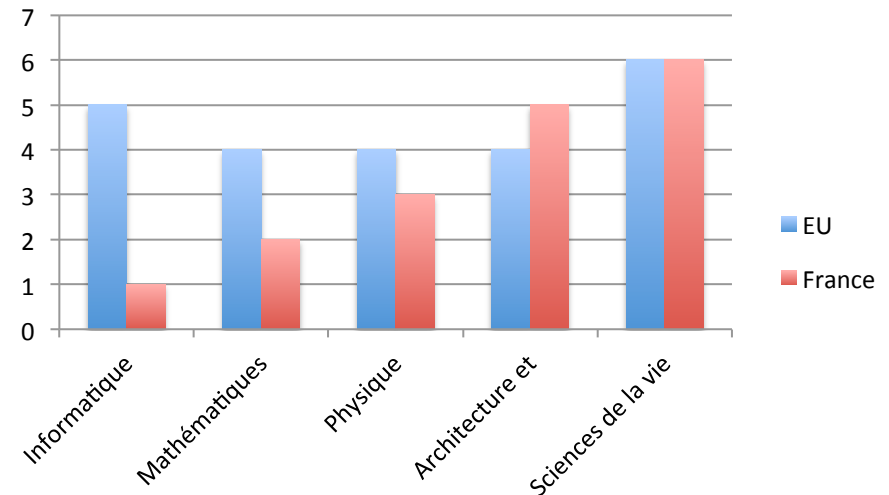
Serge Abiteboul & Liliana Cucu-Grosjean

Inria

Sous représentation des femmes dans les sciences et en informatique



France – parmi les trois derniers en Europe
% femmes parmi les doctorants en sciences
(2012)



Contrairement aux autres pays européens, en France
l'informatique et les mathématiques profitent peu
de l'augmentation du nombre de femmes dans les sciences

Plus contrasté dans les services d'Inria

- Sous représentation dans les services informatiques
- Sur représentation dans les services administratifs

Les problèmes de parité à Inria ?

- **On s'en fout, on a un environnement génial !**
- **Sorry, Inria est bien dans le vrai monde**
 - Très peu de femmes scientifiques
 - On ne profite pas pleinement des talents de toute la population
 - Biais dans les embauches et les promotions
 - Image de la recherche en informatique purement masculine et geeky, repoussoir pour de nombreux jeunes
 - Cela cache aussi d'autres discriminations, par ex ethniques
 - Réunions à 18:00 compliquées pour les jeunes parents
 - Cas de harcèlement rares mais présents
 - ...

Et comme responsable... Qu'y puis-je ?

FAITES BOUGER LES LIGNES !

C ' E S T P A S G A G N É !

Warning : on ne prétend pas que ce sera facile

Mais on pense que c'est possible

Sinon, on ne serait pas ici

C ' E S T P A S G A G N É !

QUELQUES PROBLÈMES CONCRETS

1. L'environnement de travail

- Vous choisissez vos amis pas vos collègues de travail
- Les comportements, les blagues, qui peuvent être sexistes, homophobes, racistes...
 - Pourrissent la vie de certains
 - Peuvent conduire à isoler certains
- Ne va-t-on pas plonger dans le politiquement correct ?
- Peut-être, mais c'est le prix pour construire un environnement agréable pour tous



Comment agir ?

- N'essayez pas de savoir si c'est de l'humour, si ce n'est pas méchant, si cela vous semble acceptable...

Une règle simple

- **Si ça peut heurter quelqu'un, vous l'évitez**
 - En plus de l'émetteur, une communication implique aussi un récepteur
- **Si c'est dans votre service/équipe**
 - **Vous ne le tolérez pas, vous intervenez**
(Oui ça peut être chiant de faire la police mais c'est la responsabilité du chef)

2. Le harcèlement (sexuel ou pas)

- Croyance populaire : pas à Inria !
- **Sorry, Inria est dans le vrai monde**
- Des cas, rares, arrivent régulièrement
- D'autres, sans doute, ne sont pas détectés
- Présent aussi bien dans les services que dans les équipes de recherche
 - En particulier, envers les non permanents, par ex les doctorants et CDD



Comment agir : **vigilance et non tolérance**

- **Vigilant envers soi-même**
 - On peut harceler sans s'en rendre compte
- **Vigilant envers les autres**
 - Ne pas fermer les yeux
 - Détecter les personnels en difficulté
 - Décourager les « harcèlements »
- **Ne pas tolérer les harcèlements même mineurs**
 - Facile à arrêter très tôt – compliqué ensuite
- **Ne pas hésiter à demander des aides/conseils**
 - Son responsable (ou N+2)
 - RH, CHSCT (Hygiène et sécurité), représentants du personnels...
 - Groupe parité
- **Ne pas hésiter à engager des procédures pour harcèlement**

2. La parité dans les évènements scientifiques

Décision validée par la direction

Inria tient à ce que les femmes aient une proportion *raisonnable* de responsabilités scientifiques (conférences invitées, tables rondes, participation aux comités de programme, présidence de session, etc.) dans les évènements.

Pour cela...

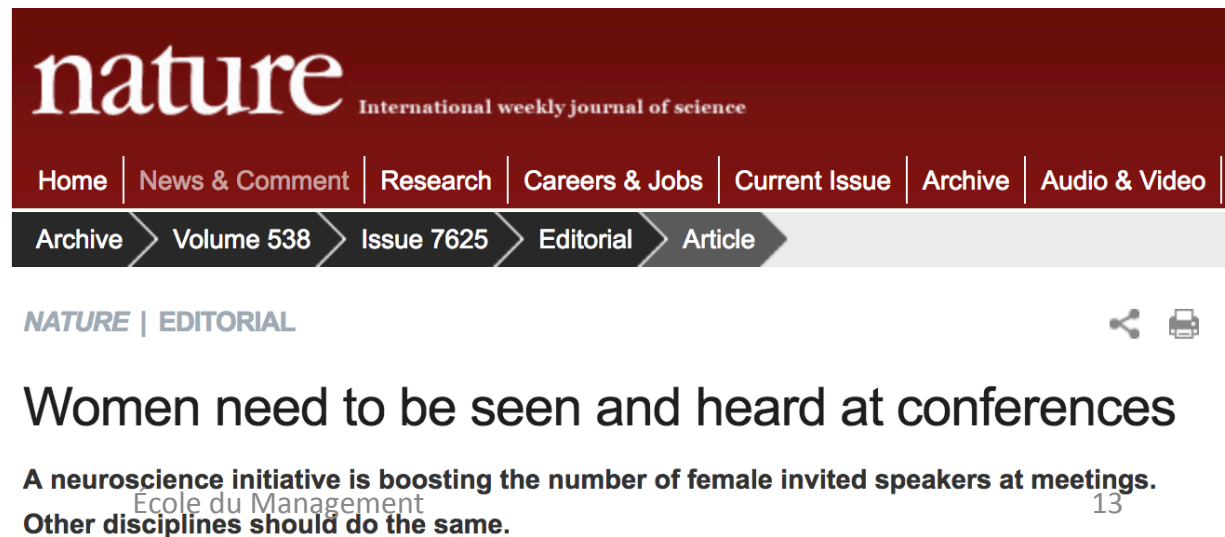
- Inria encourage ses chercheurs et ses chercheuses, ainsi que les enseignants-chercheurs et les enseignantes-chercheuses de ses équipes de recherche, à **alerter systématiquement les organisateurs d'évènements scientifiques** sur les situations de sous-représentation des femmes dans l'organisation scientifique de tels évènements.
- En cas de sous-représentation excessive des femmes, **Inria refusera de sponsoriser ou de participer à l'organisation de tels évènements.**
- Inria pourrait dans des cas exagérément déraisonnables, en cas de refus des organisateurs d'y remédier, être conduite à déconseiller à ses personnels de participer à de tels évènements.

La définition de « raisonnable » n'est délibérément pas quantifiée ici...



Un résultat en demi-teinte

- Les chercheurs/chercheuses et l'administration soutiennent massivement (publiquement)
- Des organisateurs/organisatrices suivent nos recommandations
- Quelques « ratés »
 - Par exemple, des panels sans femmes
 - Des organisateurs qui nous éconduisent poliment
- **Notre analyse : Facile à réaliser quand on s'y prend assez tôt**



The screenshot shows the top of the Nature journal website. The header is dark red with the 'nature' logo in white. Below the logo, it says 'International weekly journal of science'. A navigation bar contains links: Home, News & Comment, Research, Careers & Jobs, Current Issue, Archive, and Audio & Video. Below this, a secondary navigation bar shows 'Archive', 'Volume 538', 'Issue 7625', 'Editorial', and 'Article'. The main content area has a sub-header 'NATURE | EDITORIAL' and the title 'Women need to be seen and heard at conferences'. Below the title, the first line of the article reads: 'A neuroscience initiative is boosting the number of female invited speakers at meetings. Other disciplines should do the same.'

nature International weekly journal of science

Home | News & Comment | Research | Careers & Jobs | Current Issue | Archive | Audio & Video

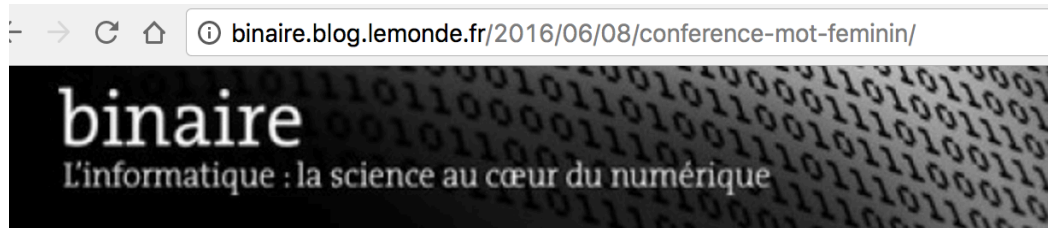
Archive > Volume 538 > Issue 7625 > Editorial > Article

NATURE | EDITORIAL

Women need to be seen and heard at conferences

A neuroscience initiative is boosting the number of female invited speakers at meetings. Other disciplines should do the same.

Comment agir ?



← Vers une théorie de l'intelligence

08 juin 2016

Conférence : mot féminin

Les femmes brillent malheureusement souvent par leur absence sur les plateaux de télévision et dans les programmes de conférences ou les tables rondes. Certes l'informatique et les mathématiques sont des domaines où il en existe assez pour ne pas nous résigner à la situation pathologique. Certains se lamentent sur la difficulté de ne trouver pas de femmes dans ma communauté. Les femmes auxquelles j'ai demandé sont sur-sollicitées et « obligées » à organiser des programmes au maximum. Ici quelques éléments de discussion montrant qu'il ne faut pas laisser nos conférences offrir une vitrine

- **Se soucier des questions de parité dès le début de l'organisation**
- Communication non stéréotypée
- Donner un objectif de parité aux comités de la conférence
- Solliciter beaucoup de suggestions de noms d'oratrices invitées...

3. Les réunions à pas d'heure

- Très pratique car c'est là que les personnels ont le moins de conflits avec d'autres réunions
- Pourrissent la vie des jeunes parents
- **Comment agir : pas de réunion qui démarre avant 9:30 ou finit après 17:00**
 - Le temps de déposer les gosses et préparer la réunion avant
 - Le temps d'aller chercher les gosses après



D'autres sujets dans la même veine

- Aider les personnels de vos services/équipes dans leur travail (peut être compliqué par des responsabilités familiales)
 - Par exemple, rdv chez le médecin
 - Par exemple, garde d'enfants en conférence
 - Par exemple, télétravail...
 - Par exemple, les déplacements qui demandent d'avancer des frais
- Faites attention aux jeunes parents qui sont souvent très juste financièrement
- Les aider à ce que les problèmes qu'ils peuvent rencontrer (par exemple congé maternité ou longue durée) ne nuisent pas trop à leur progression de carrière
 - Par exemple, service léger au retour et qui soit adapté à leurs intérêts
 - Par exemple, manque de financements au retour pour les chercheurs
- **Comment agir : partir du principe que la réussite individuelle de chacune des personnes du service/équipe est une condition nécessaire de la réussite du collectif**

POUR ALLER PLUS LOIN

Approfondissez votre réflexion

- Très nombreux textes sur le sujet
- Site <http://parite.inria.fr>
- Associations comme Femmes et Sciences
 - *Promouvoir l'image des sciences et des techniques chez les femmes et l'image des femmes dans les sciences et techniques*
- Par exemple, FLOT/Sillages (Mooc)
 - *Être en responsabilité demain : se former à l'égalité femmes-hommes*

Rencontrez/Rejoignez le comité parité/égalité

- Création janvier 2015
- Présidé par : Serge Abiteboul et Liliana Cucu-Grosjean
- Référente RH : Julie Mouzet
- Fonctionnement en Groupe de Travail
 - Prise de conscience
 - Parité dans les événements scientifiques
 - Recrutement de chercheurs
 - Parentalité et équilibre des temps de vie
 - Harcèlement moral et sexuel
 - Diagnostic et évolution
 - Communication
 - *Valorisation des parcours internationaux* (vient de sortir)
- **Ouvert à tous et à toutes : rejoignez-nous !**

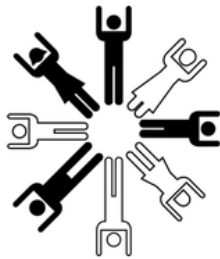
Comité Parité-Égalité

Inria

Recherche

Français

Accueil Membres Groupes de travail **Réalisations** Ressources Interne



Le comité Parité-Égalité a été créé le 19 janvier 2015 par le PDG d'Inria. Ce comité veille à la prise en compte des dimensions « Parité » et « Égalité » dans l'ensemble des activités d'Inria. Il est force de propositions pour tout ce qui concerne la politique de l'institut sur ces sujets, dans le respect de la loi du 22 juillet 2013 et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Il peut s'autosaisir de toute problématique dans son domaine de compétences. Il peut également être sollicité par le PDG sur tout sujet relevant de problématiques liées à la parité ou à l'égalité au sein de l'établissement. Vous pouvez consulter la [liste des membres](#) du comité Parité-Égalité ou vous porter volontaires pour participer aux [groupes de travail](#) en tant que membres associés. Les informations du comité parité-égalité validées par la direction d'Inria sont accessibles aussi sur [l'intranet](#) de l'institut.

Groupes de travail

Prise de conscience

Parité dans les événements
scientifiques

Recrutement

Parentalité et équilibre des
temps de vie

Harcèlement moral et sexuel

Diagnostic et évolution

Communication

Actualités

- 3ème journée nationale des chargées de mission égalité de l'ESR Le 24 juin prochain à Avignon, Liliana Cucu-Grosjean et Mathilde Doremus participeront à la journée nationale des chargées de mission et

<http://parite.inria.fr>

Vous pouvez faire bouger les lignes !

- Des équipes et des services où il fera meilleur vivre dans une atmosphère paritaire et apaisée
- Des jeunes parents qui trouveront leur place et travailleront avec plaisir
- Une image d'Inria attirante pour les jeunes femmes scientifiques (la prochaine Ada Lovelace) et pour les hommes aussi
- Une image d'Inria attirante pour les jeunes ITA aussi

Merci

