

Place des femmes à l'INS2I

Séminaire du Conseil Scientifique de l'INS2I

2 décembre 2019

Harcèlement

Évolution de la proportion Femmes/Hommes à l'INS2I

Vivier étudiant

Visibilité dans les conférences et les instances

Harcèlement

Harcèlement

"AH OUI,
TOUT LE MONDE
LE SAIT !"

... MAIS PERSONNE NE FAIT RIEN.

ICI AUSSI,
LE HARCELEMENT SEXUEL
EST UNE RÉALITÉ.

NE SOYONS PLUS COMPLICES.



"ICI ?
ÇA
N'EXISTE
PAS !"

SI.
LE HARCELEMENT SEXUEL
NE S'ARRÊTE PAS
AUX PORTES DE CET ÉTABLISSEMENT.
NE FERMONS PLUS LES YEUX.



(Sources : clasches.fr)

Harcèlement

Dans les universités, grandes écoles ou encore instituts de recherche, publics ou privés, existent des rapports de pouvoir pouvant conduire à des abus. (Source : rapport 2014 de l'ONDRP)

Propositions à l'INS2I

1. Éditer un **guide** à destination des chercheurs et étudiants identifiant :

- les situations de harcèlement,
- les facteurs de risques (conférences et rapports de pouvoir liés à l'autorité, au prestige, aux grades et aux fonctions, . . .)
- les démarches à effectuer pour les victimes et témoins

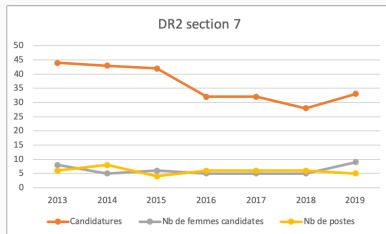
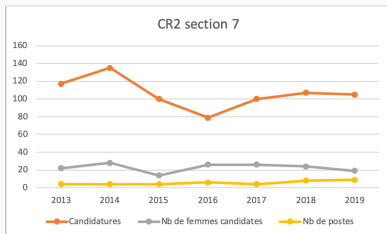
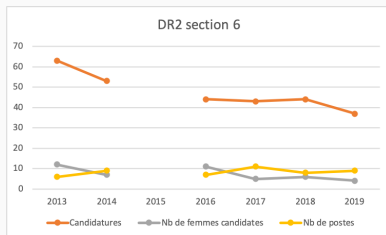
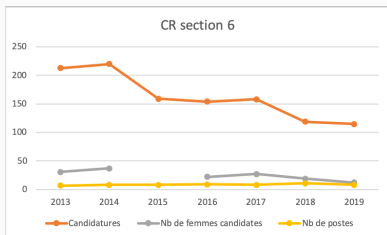
(Ex : [Vade mecum à l'usage des établissements sur le harcèlement dans l'ESR](#))

2. Éditer un **code de conduite** et le faire adopter dans les conférences financées par l'INS2I

(Exemples : [Code of conduct - POPL](#), [Code of conduct - NIPS](#))

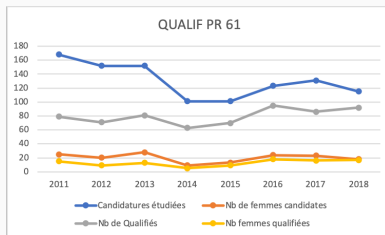
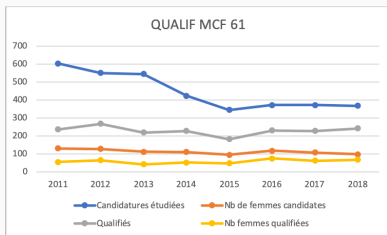
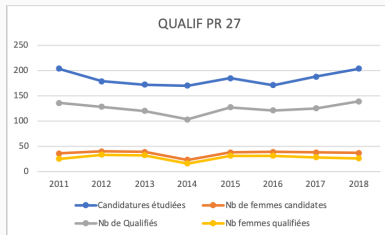
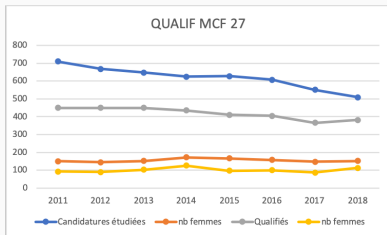
Évolution de la proportion Femmes/Hommes à l'INS2I

Candidatures CNRS



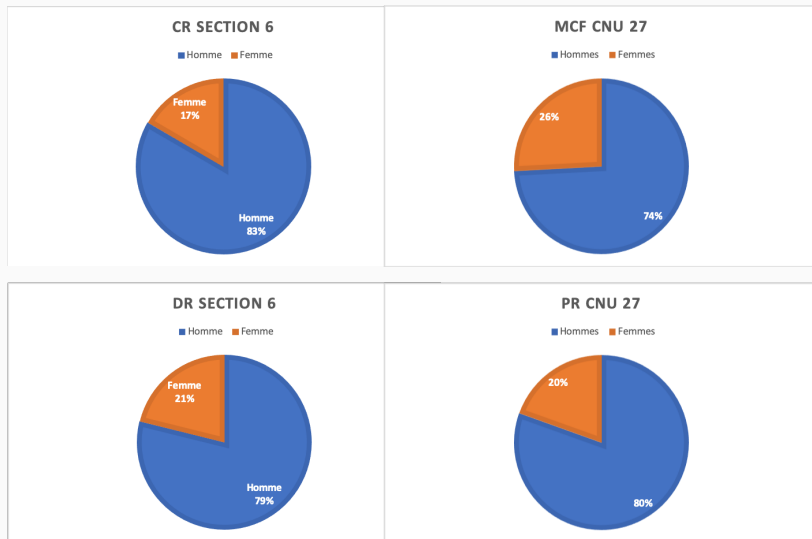
Section 6 : 25% des thèses en 2017 sont soutenues par des femmes.
De 2012 à 2019, nbre de candidates CR varie entre 10,9% et 25%.
De 2012 à 2016, CR= CR1+CR2

Qualifications EC : Le nombre de qualifiées reste stable



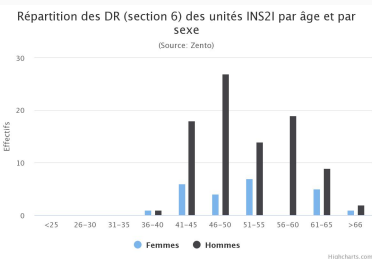
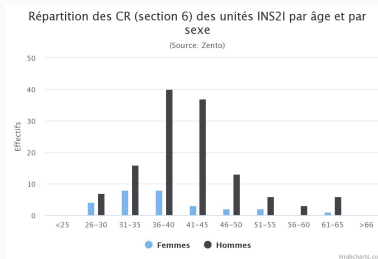
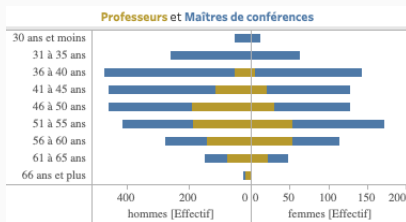
(Sources : chiffres transmis par Laetitia Jourdan (CNU 27) et Thierry Divoux (CNU 61))

Section 6 / CNU 27 : CR < MCF et Rang A < Rang B



(Sources : Section 6 - Rapport conjoncture 2019 / CNU 27 : Chiffres transmis par Laetitia Jourdan)

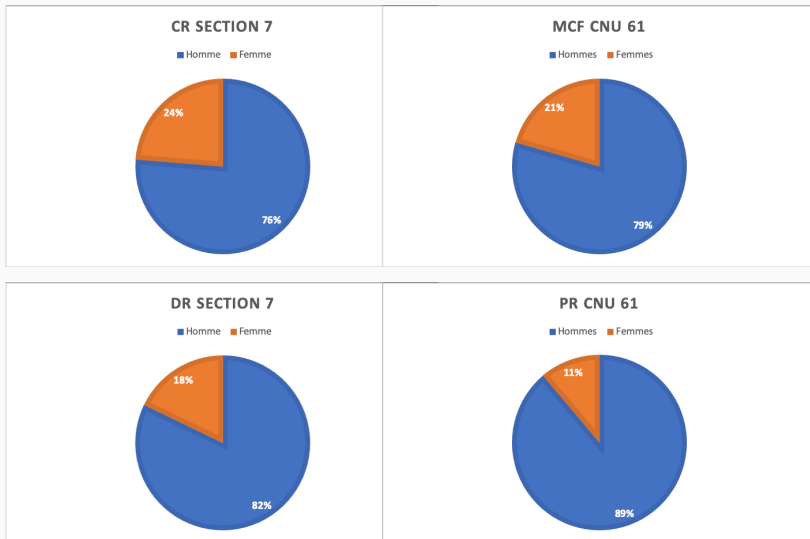
Pyramides des âges Section 6 et CNU 27



Section 6 : 14 CR recrutées avant 2011 (dont 5 hr).

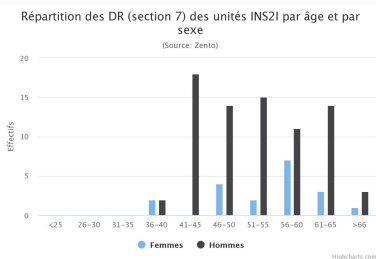
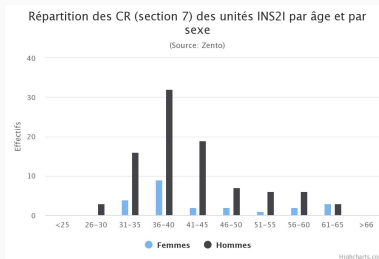
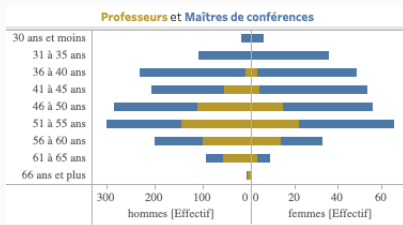
(Sources : Extraction Zento retravaillée par Olivier Serre / Open Data ESRI)

Section 7 / CNU 61 : Rang A < Rang B



(Source : Section 7 - Pierre-Olivier Amblard / CNU 61 - Thierry Divoux)

Pyramides des âges Section 7 et CNU 61



(Sources : Extraction Zento retravaillée par Olivier Serre / Open Data ESRI)

Quelles actions concrètes pour améliorer la situation ?

Concours CR

- Laboratoires :
 - Conditionner la possibilité d'affectation d'un-e candidat-e dans un laboratoire à l'existence d'une candidature féminine.
 - Demander à chaque laboratoire de transmettre/publier le nombre de femmes du laboratoire ayant obtenu un doctorat, une habilitation.
- Sections :
 - Critères d'évaluation : paragraphe décrivant l'action du ou de la correspondant-e parité et des procédures mises en place.
 - Conseils aux candidats : encourager les candidatures féminines.
 - Publier le nombre de candidates par laboratoire.
 - Identifier les critères défavorisant les femmes (postdocs, coloriations, années d'expérience, . . .).

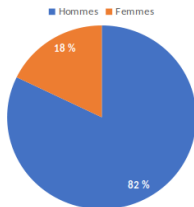
Concours DR

- Ouvrir le concours DR à d'autres viviers.

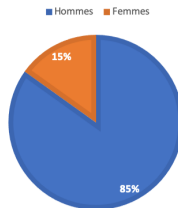
Vivier étudiant

Vivier : informatique au lycée et à l'université

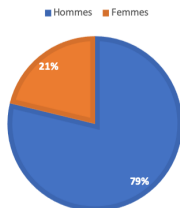
Option NSI 1ère 2019



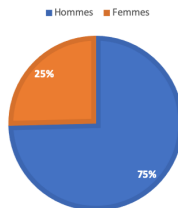
LICENCE INFORMATIQUE



MASTER INFORMATIQUE



DOCTORAT INFORMATIQUE



Quelles actions concrètes pour améliorer la situation ?

Changer l'image de l'informaticien·ne :

- Guide sur la [diversité des recherches à l'INS2I](#) à destination des lycéen·ne·s et étudiant·e·s.
- Actions d'information/médiation dans les lycées, CPGE, Masters, Grandes écoles ([tout en préservant la carrière des femmes qui sont souvent impliquées dans ces actions bénévoles et peu valorisées](#)).

Visibilité dans les conférences et les instances

Visibilité des femmes dans les colloques et instances

- **Guide des bonnes pratiques** pour organiser un colloque avec une bonne représentation de femmes dans les comités, les orateurs et oratrices.

(Exemple : **Objectif parité pour les colloques (IMJ)**)

- **Observatoire des biais :**
 - Demander à chaque conférence financée par l'INS2I de publier les % de femmes invitées, oratrices, membre comités.
 - Recommander aux GDR de mettre en place des observatoire des biais dans les conférences de leur domaine.

(Exemple : **Watch Bias in Neuroscience**)

- **Médiatisation** des femmes chercheuses

(Exemples : **posters** ou **40 femmes scientifiques remarquables**)

- Imposer la présence de femmes dans les postes à responsabilité (labos, instituts, ...) et dans les actions de représentation (plénières, workshop de l'institut, vulgarisation,...) à hauteur de l'arrondi supérieur de leur représentation dans l'entité concernée.