

INITIATIVE  
LES HOMMES  
S'ENGAGENT  
POUR LES FEMMES  
EN SCIENCE

| RAPPORT D'ACTIVITÉ  
2018-2019

The logo for the Fondation L'Oréal, featuring a white arc above the text.

FONDATION  
L'ORÉAL



**“Malgré leur excellence scientifique et leurs contributions majeures à la recherche, les carrières des femmes en science n'avancent pas au même rythme que celles de leurs homologues masculins.”**

## **Fort de la conviction que le monde a besoin de science, et que la science a besoin des femmes**

le programme L'Oréal-UNESCO *Pour les Femmes et la Science* contribue depuis 22 ans à la reconnaissance et au soutien d'éminentes femmes de science. Depuis 1998, la Fondation L'Oréal, en partenariat avec l'UNESCO, a distingué plus de 3400 chercheuses issues de 110 pays pour l'excellence de leur parcours. Ce faisant, la Fondation L'Oréal oeuvre pour une égale reconnaissance des femmes et des hommes en science, afin de d'adresser efficacement les grands enjeux du monde de demain.

Malgré leur excellence scientifique et des contributions qui ne laissent guère place au doute, les carrières des femmes en science n'avancent pas au même rythme que celle de leurs homologues masculins.

L'initiative *Les hommes s'engagent pour les femmes en science* s'est donnée un objectif ambitieux : celui d'impliquer directement les responsables des institutions scientifiques afin de catalyser, d'accélérer la transformation. L'enjeu principal est de lever les freins à l'avancement des femmes scientifiques, accélérer le changement de culture et de pratiques dans le domaine de la recherche, en intégrant les enjeux de genre.

Au cours de l'exercice 2018-2019, les membres de la coalition se sont réunis de manière quadrimestrielle afin de développer des recommandations autour de thèmes prioritaires. Ces recommandations ont vocation à être mises à disposition à l'ensemble des membres de l'initiative. Cette année, il paraissait essentiel que les initiatives des principales institutions soient rassemblées dans un document unique et que chacun puisse se nourrir de la diversité des actions menées. Ce rapport d'activité a pour vocation de mettre en lumière les avancées réalisées sur les problématiques prioritaires, mais également, plus largement, de partager les bonnes pratiques et de suivre les évolutions des actions mises en place. Les institutions présentées ici ont des tailles, des budgets et des fonctions différentes.

Sans viser à l'exhaustivité, ce rapport constitue une sélection des principales mesures prises à travers trois thématiques principales : l'égalité femmes-hommes dans l'organisation, la gestion de la parentalité et de l'équilibre vie privée-vie professionnelle ainsi que la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme. Ce premier rapport d'activité ouvre la voie d'engagements toujours plus ambitieux pour répondre aux défis de notre siècle. »

**Alexandra Palt**

*Directrice Générale de la Fondation L'Oréal*

# Impliquer les hauts responsables des institutions scientifiques pour catalyser la transformation.

## Sommaire

05	<b>Le monde a besoin de science et la science a besoin des femmes</b>
06	<b>La place des femmes dans la recherche scientifique : chiffres clés</b>
13	<b>L'initiative <i>Les hommes s'engagent pour les femmes en science</i></b>
17	• La gestion de la parentalité : quelles recommandations ?
19	• La prévention et la lutte contre le harcèlement et le sexisme : un engagement incontournable et urgent
23	<b>Sélection d'actions menées par les institutions de certains membres de la coalition :</b>
25	• Centre National de Recherche Scientifique
29	• Université de Bordeaux
33	• Université de Lyon
37	• Université Sorbonne
41	• Université Côte d'Azur
45	• Paris Sciences & Lettres
47	• Centre de Recherches Interdisciplinaires
49	• Ifremer
51	<b>Comment intégrer le genre et le sexe dans la conception de la recherche : enjeu de demain</b>
55	Glossaire
58	Liens utiles

## LE MONDE A BESOIN DE SCIENCE ET LA SCIENCE A BESOIN DES FEMMES

La science à travers la recherche et l'innovation participe à relever les défis du 21<sup>e</sup> siècle. La recherche scientifique a un rôle majeur à jouer dans la création de connaissances et dans la réponse aux grandes questions de notre époque qu'elles soient économiques, environnementales, sociales ou sociétales.

Au sein de la communauté scientifique mondiale, les femmes représentent aujourd'hui moins de 30 % des chercheurs et seulement 3% des lauréats du prix Nobel scientifique depuis sa création en 1901.

La diversité des chercheurs scientifiques notamment en termes de genre, enrichit la réflexion critique et conduit à accroître la qualité scientifique. Cela favorise notamment une pertinence accrue des connaissances concernant les technologies et les innovations produites grâce à la compréhension approfondie des besoins et des comportements des deux sexes. La qualité de la recherche ne dépend pas seulement d'une meilleure représentation de la diversité de la société parmi les chercheurs, mais aussi des changements de culture, de leadership, de comportements, de normes et de valeurs qui l'accompagnent ou la favorisent.

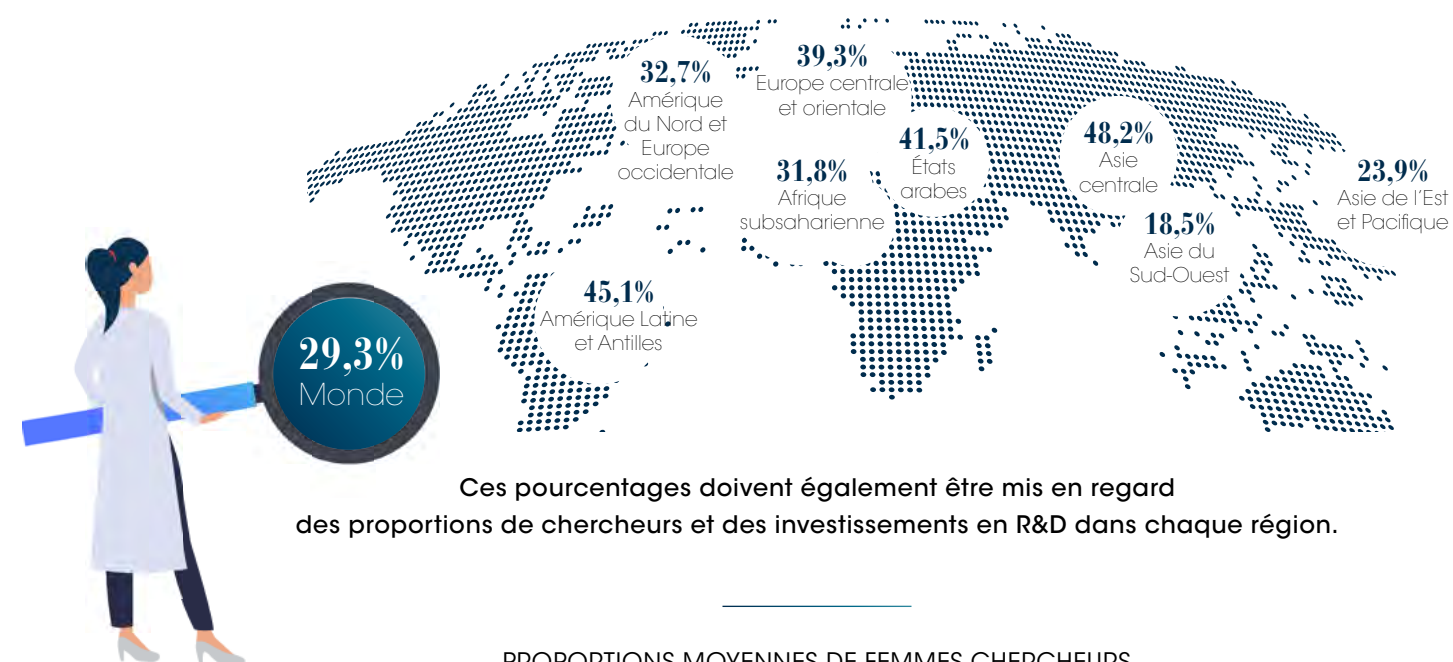
Même si des progrès ont été accomplis (le nombre de femmes qui embrassent une carrière scientifique a augmenté de 12 % en 20 ans\*), cette évolution se révèle insuffisante lorsque l'on s'intéresse à la qualité de la recherche ou au caractère inclusif des institutions scientifiques.

Dans le secteur des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM), les femmes sont toujours sous représentées. Elles disparaissent des compteurs à partir du niveau post-doctoral et sont donc de fait sous-représentées dans les postes de professeurs ou de directeurs. Aujourd'hui, elles n'occupent que 11% des postes de direction universitaire en Europe\*.

**C'est le phénomène de "Leaky Pipeline\*\*" :  
plus on approche le sommet,  
moins on y trouve de femmes.**

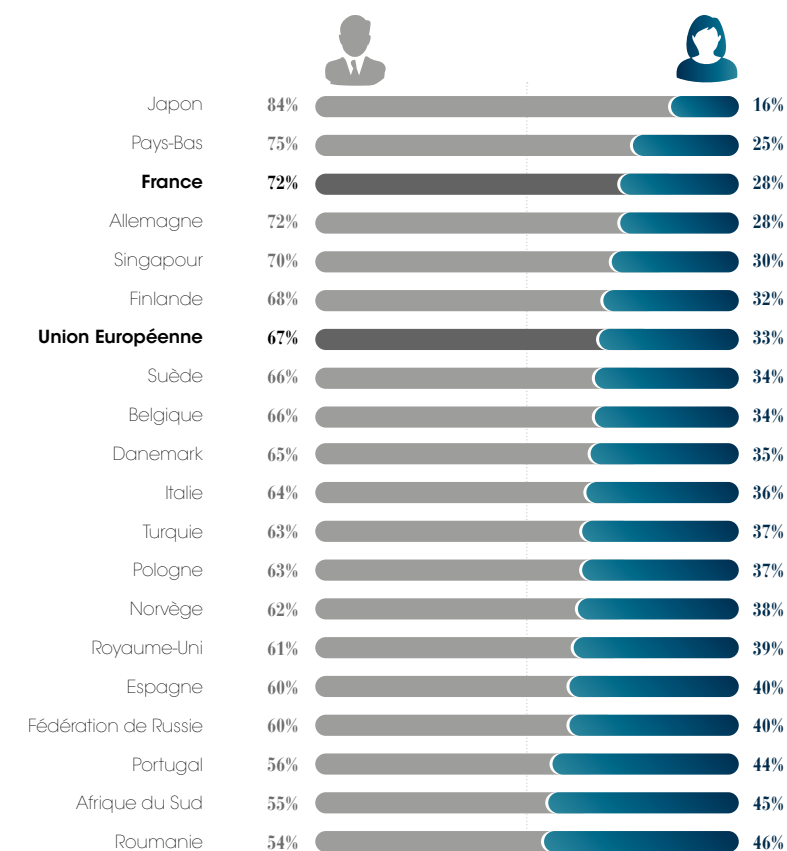
## LA PLACE DES FEMMES DANS LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE : CHIFFRES CLÉS

PROPORTIONS MOYENNES DE FEMMES CHERCHEUSES PAR RÉGION



Ces pourcentages doivent également être mis en regard des proportions de chercheurs et des investissements en R&D dans chaque région.

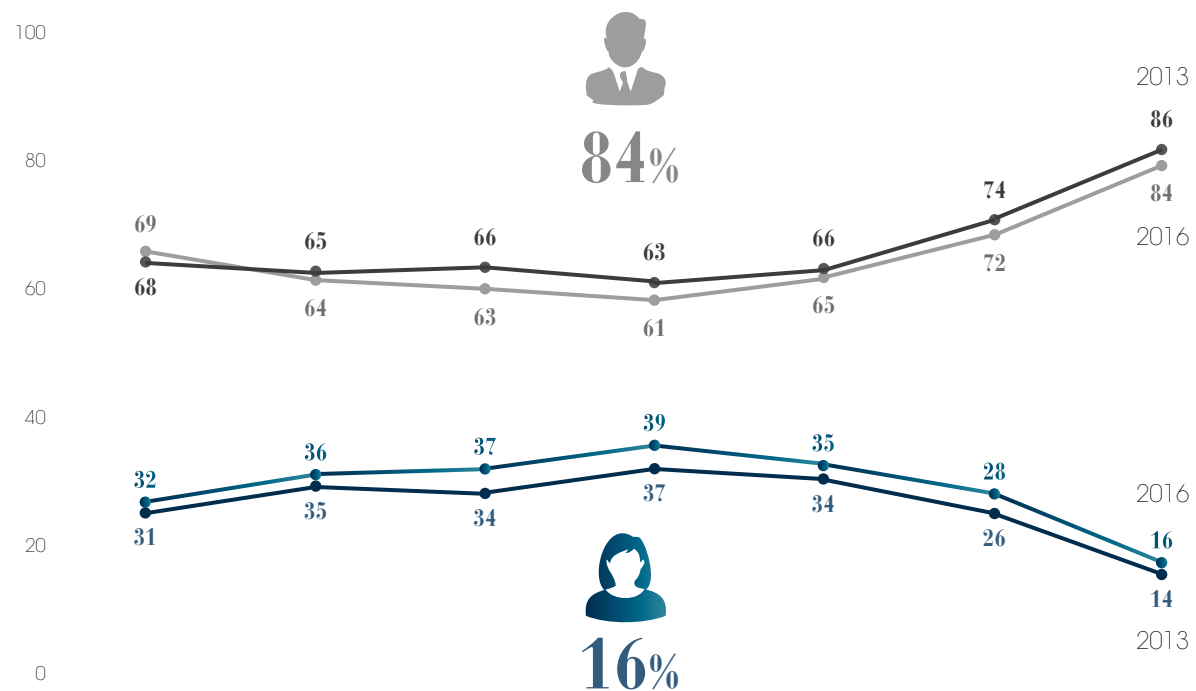
PROPORTIONS MOYENNES DE FEMMES CHERCHEUSES



## EN EUROPE

### Au cours de la carrière universitaire, les inégalités femmes-hommes se creusent

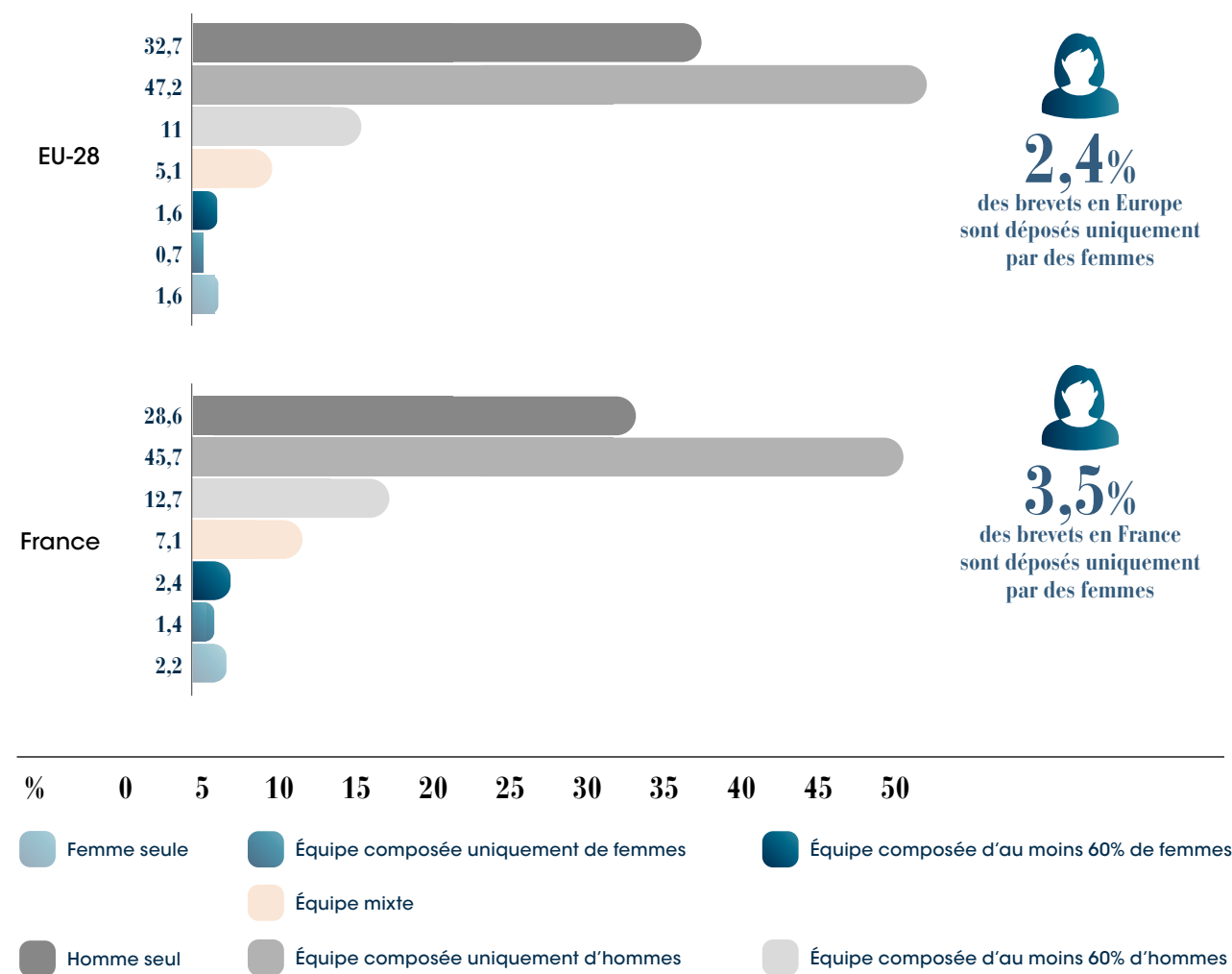
PROPORTION DES FEMMES ET DES HOMMES AU COURS D'UNE CARRIÈRE UNIVERSITAIRE TYPE EN SCIENCES ET EN SCIENCES DE L'INGÉNIEUR entre 2013 et 2016 (en %)



## EN EUROPE

### Le dépôt de brevet, un domaine masculin

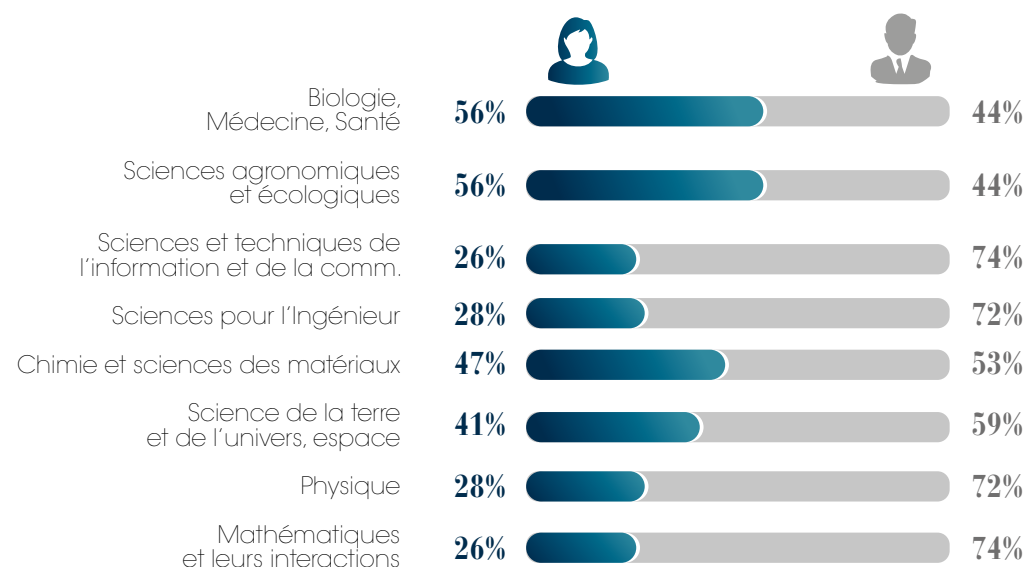
BREVETS DÉPOSÉS entre 2013 et 2016 (en %)



## EN FRANCE Des disparités importantes selon les disciplines

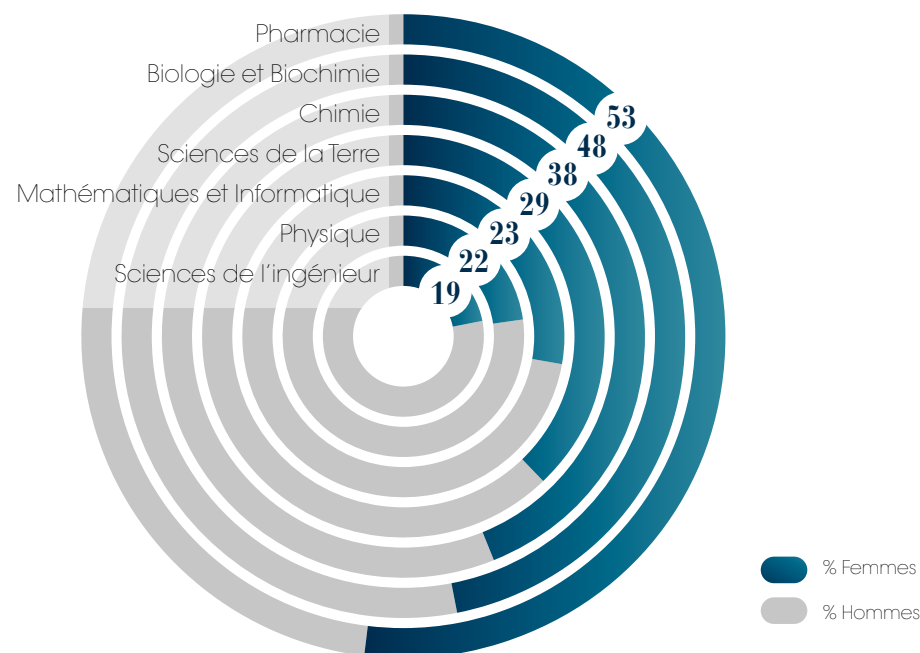
FAIBLE REPRÉSENTATION DES FEMMES EN SCIENCES DE L'INGÉNIEUR, PHYSIQUE ET MATHÉMATIQUES & INFORMATIQUE.

DOCTORATS SCIENTIFIQUES DÉLIVRÉS EN FRANCE EN 2016



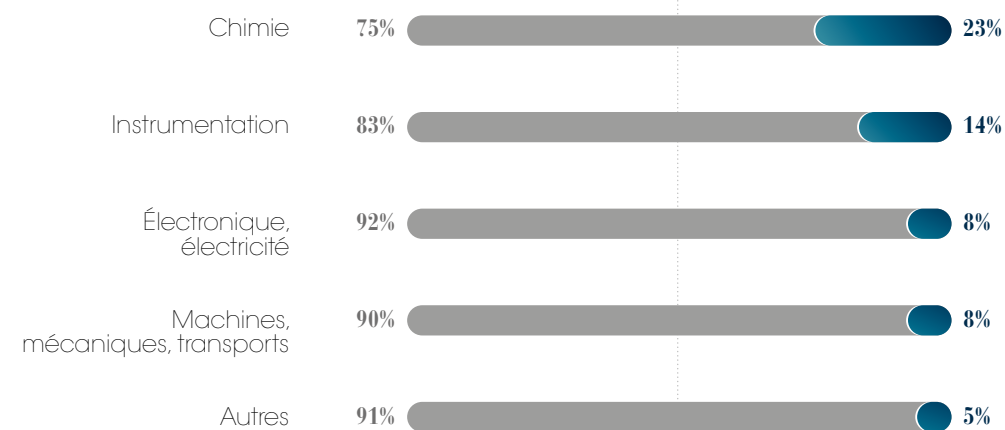
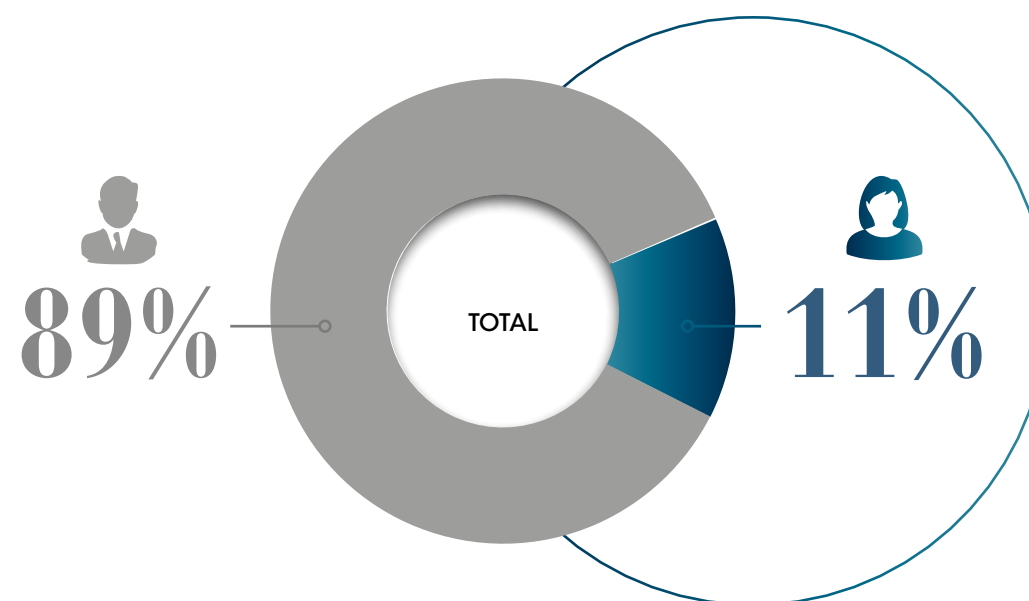
### FAUT-IL ÊTRE UN HOMME POUR ÊTRE TITULAIRE DANS LES FILIÈRES SCIENTIFIQUES ?

ENSEIGNANT.E.S-CHERCHEUR.E.S TITULAIRES DANS LA FILIÈRE UNIVERSITAIRE, PAR DISCIPLINE ET PAR SEXE - ANNÉE 2018 (EN %)



## EN FRANCE Seul un brevet sur dix déposé par une femme

PART DES FEMMES DANS LES DEMANDES DE BREVETS DÉLIVRÉS DE 2006 À 2016 EN FRANCE, DANS LES GRANDS DOMAINES TECHNOLOGIQUES (EN %)

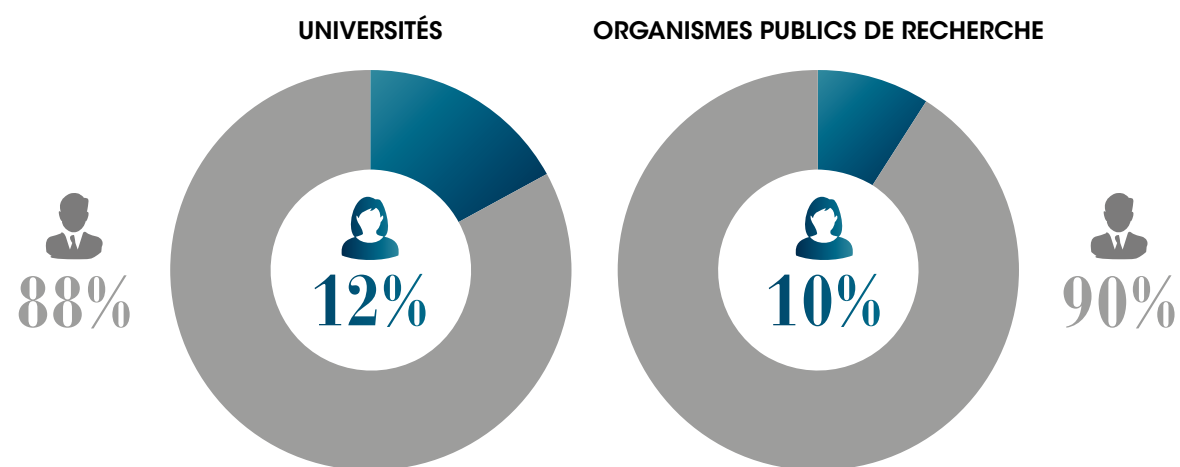


**Les femmes sont quasi absentes dans les domaines du Bâtiment et des Travaux publics (BTP) et Machines.**



## UN PLAFOND DE VERRE TRÈS ÉPAIS...

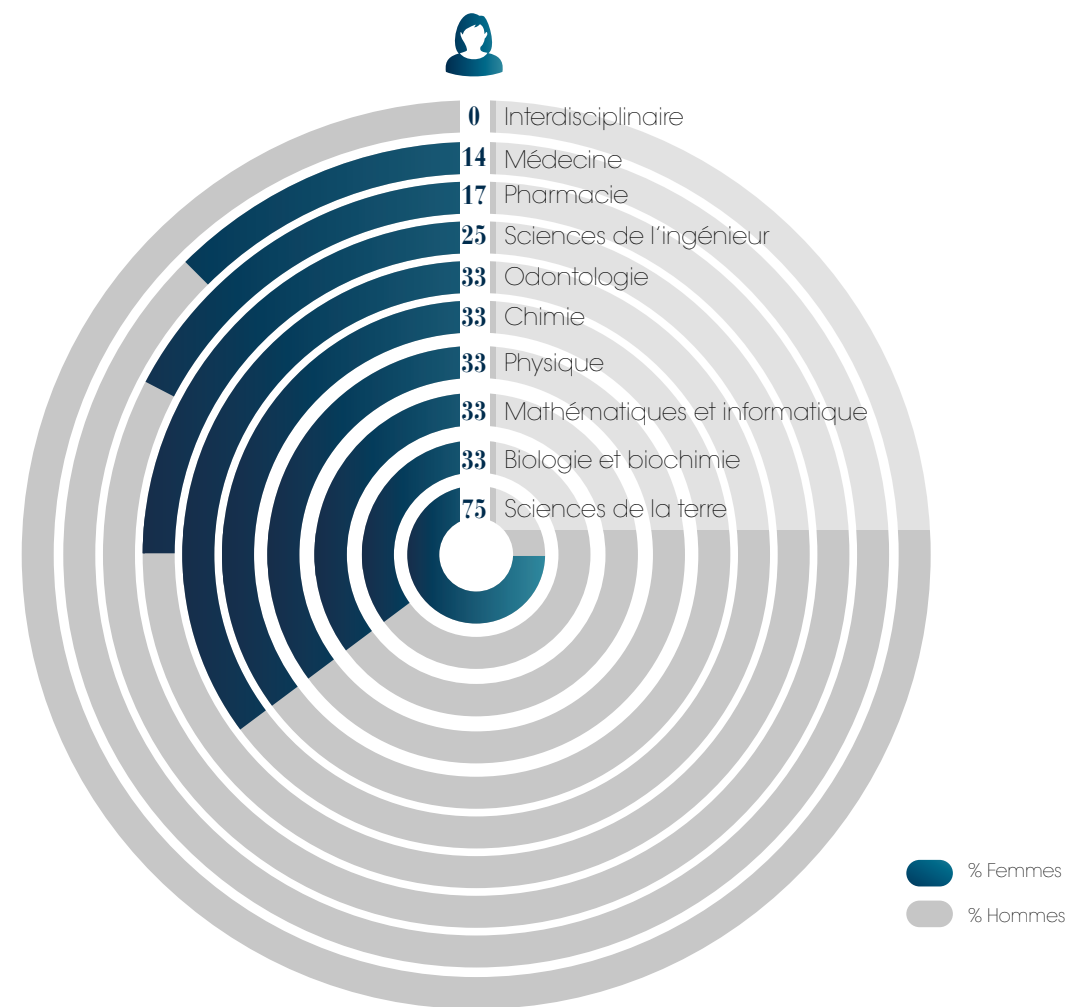
PRÉSIDENT.E.S D'UNIVERSITÉS ET D'ORGANISMES PUBLICS DE RECHERCHE EN FRANCE EN 2019



**La gouvernance des instances de l'enseignement supérieur et de la recherche reste largement dominée par les hommes.**

## ...DANS LE MILIEU SCIENTIFIQUE FRANÇAIS

PRÉSIDENTE DES SECTIONS DU CONSEIL NATIONAL UNIVERSITAIRE (CNU) RÉPARTIES PAR GROUPES DE DISCIPLINES (%)



**Plus des deux tiers des sections CNU sont présidées par des hommes.**



## L'INITIATIVE LES HOMMES S'ENGAGENT POUR LES FEMMES EN SCIENCE

Le chemin restant à parcourir et l'importance des enjeux ont conduit la Fondation L'Oréal à renforcer son engagement à travers une initiative ambitieuse.

En 2018, à l'occasion du 20<sup>e</sup> anniversaire du programme, la Fondation L'Oréal a lancé l'initiative *Les hommes s'engagent pour les femmes en science* afin d'impliquer les hauts responsables des institutions scientifiques. La majorité des postes à responsabilité étant actuellement occupée par des hommes, ils jouent un rôle majeur pour catalyser la transformation.

L'enjeu principal est de contribuer à lever les freins à l'avancement des femmes scientifiques, accélérer le changement de culture et de pratiques et améliorer la prise en compte du sexe et du genre dans la conception de la recherche.

Au travers de cette initiative, nous invitons les leaders de la communauté scientifique à prendre des engagements précis et mesurables autour de 5 leviers clés : élargir l'accès aux bourses, favoriser l'égalité des chances dans l'embauche et la promotion, atteindre un meilleur équilibre dans les publications et les droits d'auteurs, améliorer la représentation des femmes dans les interventions scientifiques et la nomination à des prix, et créer un environnement plus inclusif.

Les membres de l'initiative ont tous signé la charte d'engagement.



## *Les Hommes s'engagent pour les Femmes en Science*

### CHARTRE D'ENGAGEMENT

En science, l'équilibre femmes-hommes doit être la préoccupation de tous car elle a des répercussions majeures sur la résolution des enjeux de notre temps. Un écosystème scientifique équilibré entre les femmes et les hommes est gage d'efficacité et une condition indispensable pour répondre aux besoins de notre monde. Pour que la science puisse atteindre son plein potentiel, il est essentiel d'encourager la collaboration entre les femmes et les hommes.

C'EST POURQUOI, JE M'ENGAGE À :

#### ACCÈS AUX BOURSES

- Évaluer, analyser et promouvoir l'équilibre femmes-hommes.
- Veiller à l'équilibre femmes-hommes des comités de financement.
- Sensibiliser les comités de sélection à l'équilibre femmes- hommes, notamment les potentiels préjugés ou biais inconscients.
- Recueillir et publier les statistiques sur les différences femmes-hommes en matière de candidatures, taux de réussite et montants des récompenses.

#### RECRUTEMENT ET ÉGALITÉ DES CHANCES

- Publier les statistiques en matière de répartition femme- homme dans les promotions, nominations, bourses et récompenses.
- Analyser, évaluer et corriger les pratiques de recrutement et d'évaluation des performances :
  - promouvoir les femmes pour assurer une meilleure représentativité,
  - définir des objectifs de progrès en matière d'équilibre femmes- hommes dans mes équipes.
- Nommer des femmes à des postes de responsabilité.

#### PUBLICATIONS / DROITS D'AUTEUR

- Recueillir, analyser et publier les statistiques en matière de droits d'auteur.
- Recommander des femmes dans les comités de lecture pour atteindre un meilleur équilibre.
- Chercher activement davantage de rapporteuses ou rédactrices.

#### RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSE DE L'EXCELLENCE

- Nommer autant d'hommes que de femmes pour les prix.
- Proposer davantage d'interventions publiques aux femmes scientifiques.

#### CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT FAVORABLE POUR TOUS

- Mentorer et parrainer chaque année au moins une femme scientifique pour l'aider à gravir un échelon supplémentaire dans son plan de carrière.
- Promouvoir les campagnes prônant la tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel et de discrimination.

*Le monde a besoin de Science et la Science a besoin des Femmes.*

## DES PERSONNALITÉS RECONNUES ET ENGAGÉES

Dans le cadre de l'initiative *Les hommes s'engagent pour les femmes en science* de la Fondation L'Oréal, les membres signataires se rassemblent trois fois par an pour échanger et co-construire des recommandations autour de thèmes prioritaires permettant une meilleure prise en compte du genre et du sexe dans les politiques et les processus de leurs institutions. Il s'agit ainsi de promouvoir la place des femmes et lever les freins à leur entrée et leur évolution au sein de la recherche.

### LES HOMMES DÉJÀ ENGAGÉS EN FRANCE

Serge ABITEBOUL - Directeur de recherche - INRIA, ENS Paris  
 Yvon BERLAND - Président - Aix-Marseille Université  
 Gilles BOEUF - Professeur - Université Pierre et Marie Curie, Sorbonne  
 Khaled BOUABDALLAH - Président - Université de Lyon  
 Jean CHAMBAZ - Président - Sorbonne Université  
 Frederic DARDEL - Président - Université Paris Descartes  
 Stanislas DEHAENE - Professeur en psychologie cognitive - Collège de France  
 Michel DENEKEN - Président - Université de Strasbourg  
 Alain FUCHS - Président - Université Paris Sciences et Lettres  
 Jean-Marc GAMBAUDO - Président - Université Côte d'Azur  
 François HOULLIER - Directeur Général - IFREMER  
 François JACQ - Administrateur Général - CEA  
 Axel KAHN - Directeur de recherche - INSERM  
 Etienne KLEIN - Directeur de recherche - CEA  
 Philippe KOURILSKY - Professeur émérite - Collège de France  
 Patrick LEVY - Président - Université Grenoble Alpes  
 Daniel LOUVARD - Directeur honoraire - Institut Curie  
 Pierre MONSAN - Professeur émérite - INSA Toulouse  
 Gilles PÉCOUT - Recteur de la région académique Ile-de-France, Recteur de l'académie de Paris, Chancelier des universités de Paris - Académie de Paris ; Région Académique d'Ile-de-France  
 Antoine PETIT - Président Directeur Général - CNRS  
 Pascal PICQ - Paléoanthropologue - Collège de France  
 Bruno SPORTISSE - Président Directeur Général - INRIA  
 François TADDEI - Directeur - CRI  
 Manuel TUNON DE LARA - Président - Université de Bordeaux  
 Cedric VILLANI - Mathématicien - Université Lyon 1



Réunion de travail avec les membres de la coalition

## LA GESTION DE LA PARENTALITÉ : Quelles recommandations ?

Devenir parent est une étape importante dans la vie mais est aussi trop souvent associée pour les chercheuses, à la nécessité de renoncer au monde de la recherche. Une récente étude\* auprès de la communauté L'Oréal-UNESCO *Pour les Femmes et la Science* a mis en lumière que 71% des chercheuses interrogées estiment qu'avoir des enfants affectera leur carrière scientifique.

Pour 48% des personnes interrogées, les femmes choisissant d'avoir des enfants sont traitées différemment des autres par leurs collègues et leurs supérieurs au sein de leur institution. Enfin, près de 40% d'entre elles jugent le soutien de leur institution à la garde d'enfant insuffisant.

**71%**  
des chercheuses estiment  
qu'avoir des enfants  
affecte leur carrière scientifique.

Cependant, le principal impact de la parentalité sur les carrières concerne le temps passé sur le lieu de travail et celui consacré à la construction du réseau. Les cultures de présentéisme et de réseaux informels sont de réels freins aux carrières des femmes scientifiques. Les solutions pour permettre aux mères de poursuivre leur carrière en mettant à profit leur expérience et expertise scientifique existe rarement. Pourtant, elles sont indispensables. Les femmes ayant des responsabilités parentales doivent la plupart du temps être plus sélectives quant aux conférences, voyages professionnels et réunions auxquelles elles pourraient assister.

Près de 70% d'entre elles estiment que les exigences et les attentes en matière de déplacement liées à une carrière dans les sciences universitaires limitent leur capacité à progresser lorsqu'elles ont des enfants. Dans ce domaine le soutien de l'institution est essentiel.

Pour une meilleure gestion de la parentalité et un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle, la Fondation L'Oréal et la coalition proposent les mesures clés suivantes :

### 1/ L'Organisation du travail

- Promouvoir l'organisation efficace des réunions en interrogeant leur pertinence, le choix des participants, en prévoyant un ordre du jour et un compte rendu;
- Proposer une charte des réunions prévoyant de ne pas faire de réunions avant 9h ou après 18h;
- Inciter à l'usage de la messagerie électronique respectueuse de la vie privée des salariés et des horaires de bureau ou ajouter la phrase « I work flexibly and don't expect you to respond out of office hours »;
- Autoriser de la souplesse dans les modalités et les horaires de travail, en proposant les horaires variables ou le temps partiel choisi;
- Garantir la possibilité de télétravail ou de travail à distance;
- Proposer des aménagements ponctuels des horaires en cas de problèmes familiaux.

### 2/ Les dispositifs managériaux

- Accompagner les responsables pour mettre en place des horaires équilibrés ;
- Former les responsables sur la prise en compte équilibre vie privée-vie professionnelle;
- Être vigilant sur les signes de déséquilibre, harcèlement et discrimination liés à la parentalité ou organisation de la vie au travail;
- Réaliser des entretiens spécifiques en cas d'événements familiaux et intégrer la prise en compte de l'équilibre vie privée-vie professionnelle dans les entretiens annuels;
- Vérifier que les conditions de parentalité n'ont pas d'influence sur le système de recrutement et de promotion.

### 3/ Les soutiens à l'organisation vie privée-vie professionnelle

- Proposer des places de crèches en partenariat avec d'autres institutions ou entreprises, avec la réservation de berceaux pour les salariés;
- Proposer des services de conciergerie et d'accompagnement de la parentalité;
- Soutenir la garde d'enfant lors d'un déplacement pour des congrès.

## LA PRÉVENTION ET LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET SEXISME : Un engagement incontournable et urgent

Le milieu scientifique ne fait pas exception et connaît comme dans d'autres milieux des situations de harcèlement sexuel, de comportements sexistes ou de discrimination liés au sexe et au genre. Ces discriminations émaillent les parcours depuis la vie étudiante jusqu'au déroulement de la carrière professionnelle. Universités, grandes écoles, instituts de recherche, toutes les sphères sont concernées et peuvent agir.

Selon le sondage des Alumni du programme *Pour les Femmes et la Science*, une chercheuse française interrogée sur deux reconnaît avoir été victime de harcèlement sexuel (verbal ou physique) au cours de sa carrière. Les environnements où les hommes sont plus nombreux que les femmes, où les postes à haute responsabilité sont occupés essentiellement par les hommes et/ou où les professions sont considérées comme atypiques pour les femmes, connaissent des incidents de harcèlement sexuel à l'égard des femmes très fréquents.

Une culture élitiste où la compétition est importante peut induire entre un-e doctorant-e et son/sa directeur-riche de thèse une relation de dépendance qui peut favoriser des comportements d'abus de pouvoir, de violences pouvant aller jusqu'au harcèlement sexuel.

Les conséquences du harcèlement sexuel et du sexisme sur les victimes peuvent être durables et avoir des répercussions sur leur santé physique et mentale, sur leur vie sociale, et leurs carrières peuvent être significativement affectées.

**1 chercheuse française sur 2  
a été victime de harcèlement sexuel  
au cours de sa carrière**

Pour une meilleure gestion de la parentalité et un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle, la Fondation L'Oréal et la coalition proposent les mesures-clés suivantes :

### 1/ Faire connaître les actes répréhensibles et partager des règles claires

- Prendre la parole publiquement au nom de l'institution via les dirigeants des institutions scientifiques pour rappeler le cadre légal et institutionnel, c'est-à-dire les actes punissables et les sanctions qui en découlent pour les auteurs d'actes d'harcèlement sexuel et sexistes;
- Diffuser largement les règles à l'ensemble des collaborateurs à l'occasion de l'intégration au sein de l'institution et au cours des rendez-vous managériaux clés tout au long de la carrière;
- Rendre accessible le plus largement possible les règles et les processus pour lutter et agir vis-à-vis d'actes de harcèlement et de discrimination grâce à la réalisation d'outils pédagogiques.

### 2/ Former l'ensemble des salariés pour que chacun soit acteur d'un climat inclusif

- Former l'ensemble des collaborateurs des institutions scientifiques à tous les niveaux hiérarchiques qu'ils soient encadrant ou non;
- Former les encadrants et le personnel des ressources humaines à l'identification, au recueil des signalements et aux actions face à des actes de harcèlement sexuel ou de sexisme;
- Former les encadrants et le personnel des ressources humaines à promouvoir un environnement inclusif et respectueux de chacun;
- Former les personnes se déclarant victime ou témoin d'acte de harcèlement sexuel ou de sexisme sur les procédures à suivre;
- Évaluer l'impact des formations spécifiques et identifier les éléments clés qui en ressortent afin de mieux prévenir et d'améliorer la prise en charge des actes de harcèlement sexuel et de sexisme.

### 3/ Tolérance zéro - Sanctions - Transparence

- Ne tolérer aucun acte de harcèlement sexuel et de sexisme et sanctionner de manière graduelle en fonction du type d'acte et de sa fréquence;
- Communiquer de façon transparente a minima, le nombre de cas et les mesures prises pour résoudre les actes déclarés de harcèlement sexuel et de sexisme au sein de l'institution.

...

#### 4/ Établir un processus de prise en charge des personnes victimes et témoins d'actes de harcèlement

- Établir un processus simple et convergent de recueil de la parole des personnes se déclarant victime ou témoin d'acte de harcèlement sexuel ou de sexisme;
- Faire connaître le processus de signalement à l'ensemble des collaborateurs;
- Mettre en place une cellule d'écoute indépendante et à la composition diversifiée intégrant notamment les étudiants pour recueillir les signalements d'actes de harcèlement sexuel et de sexisme;
- Proposer un accompagnement pluridisciplinaire de chaque personne se déclarant victime d'un acte de harcèlement sexuel ou de sexisme qu'il soit avéré ou non. Cet accompagnement inclus les aspects légaux, médicaux, sociaux et managériaux;
- Communiquer sur l'existence d'une instance indépendante qui recueille et traite les cas de harcèlement et de sexisme.

#### 5/ Suivre et mesurer les évolutions

- Suivre le nombre et la typologie de déclarations de cas de harcèlement et de sexisme au sein de l'institution par une équipe pluridisciplinaire intégrant les instances juridique, éthique, managériale et sociale;
- Suivre les délais de résolution des cas avérés ou non de harcèlement sexuel ou de sexisme;
- Fixer des objectifs de progression et mesurer l'évolution au cours des années;
- Recueillir l'avis et le vécu des personnes au sein de l'institution dans le cadre d'un baromètre existant ou un baromètre dédié sur la question du harcèlement sexuel et du sexisme;
- Partager de façon transparente les résultats du baromètre avec l'ensemble du personnel de l'institution scientifique et prendre le cas échéant des mesures adaptées.

#### 6/ Analyser au long cours pour mieux comprendre et agir durablement

- Réaliser des études au long cours avec les méthodologies de sciences sociales sur l'état des lieux des situations vraies ou supposées de harcèlement sexuel ou de sexisme, leurs résolutions et l'impact des politiques internes. Il est important d'analyser en fonction du niveau hiérarchique, de l'environnement de travail et du domaine de recherche;
- Établir à partir des résultats des recommandations pour améliorer la prise en charge et la résolution des questions de harcèlement sexuel ou de sexisme au sein de l'institution.

#### 7/ Créer un observatoire, participatif et mutualisé entre les institutions scientifiques

- Recenser et analyser les cas de harcèlement sexuel et de sexisme afin de prévenir la répétition des mêmes types d'actes et nourrir ainsi une réelle politique de prévention dans ce domaine;
- Mettre en place un suivi des bonnes pratiques existantes dans les institutions scientifiques à travers le monde et les mettre à disposition de toute personne intéressée par le sujet.





# Sélections d'actions menées par des institutions scientifiques membres de la coalition

Sans viser à l'exhaustivité, ce rapport constitue une sélection des principales mesures prises au sein des organisations scientifiques auxquelles appartiennent les membres de la coalition à travers trois thématiques : l'égalité femmes-hommes au sein de l'institution, la gestion de la parentalité et de l'équilibre vie privée-vie professionnelle ainsi que la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme.

Les institutions présentées ici ont des tailles, des budgets et des fonctions différentes. Ainsi, les chiffres communiqués par chaque organisme sont à mettre en regard de ces différentes variables.

# Centre National de Recherche Scientifique (CNRS)



## QUELQUES MOTS DU PRÉSIDENT

*"Le CNRS recrute des chercheuses qui sont excellentes. Il n'est pas normal qu'elles soient moins nombreuses au niveau des directrices de recherche, car elles n'ont pas soudainement cessé d'être excellentes après leur recrutement."*

Pr Antoine Petit  
Président-directeur général du CNRS

Fondé en 1939, le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) est l'une des plus importantes institutions de recherche au monde et le plus grand organisme public français de recherche pluridisciplinaire. Il dépend directement du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il rassemble 1100 laboratoires en France et à l'étranger, et plus de 32 000 personnes.

34%  
des effectifs



28%  
femmes

72%  
hommes

36%  
femmes

64%  
hommes

55%  
femmes

45%  
hommes

48%  
femmes

52%  
hommes



Cadres  
supérieurs



Obtention  
d'une promotion  
parmi les  
chercheurs



Obtention  
d'une promotion  
parmi les  
non chercheurs



Médailles  
attribuées



23%  
des brevets déposés

## LES ACTIONS ET MESURES MISES EN PLACE AU SEIN DU CNRS

En 2001, le CNRS a créé la Mission pour la place des femmes (MPDF) dont le rôle est de concevoir et de piloter un plan d'action destiné à promouvoir la place des femmes et d'évaluer la prise en compte du genre dans la politique globale de l'établissement.

Son action s'articule autour de quatre axes de travail principaux :

- Agir pour l'égalité professionnelle au sein du CNRS (recrutement, carrières, distinctions);
- Promouvoir la transversalité de l'approche « genre » en recherche;
- Valoriser les carrières scientifiques et techniques auprès des jeunes, notamment les filles;
- Développer les partenariats européens et internationaux.

En 2014, le CNRS se dote d'un premier plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**En 2017, le CNRS obtient le label européen *HR Excellence for Research (HRS4R)* dont l'objet est d'améliorer les pratiques des institutions du domaine de la recherche en matière de recrutement et de conditions de travail.**

En 2018, le PDG du CNRS met également en place un Comité parité-égalité, composé de représentantes et représentants des 10 instituts du CNRS, dont le rôle est de formuler des recommandations dans le domaine."

## Actions d'encouragement à l'égalité femmes-hommes :

- Les jurys de recrutement des chercheurs (sections du Comité national) ont désigné en leur sein une ou un référent parité, qui rappelle à chaque étape la proportion de femmes;
- La performance des politiques mises en place est évaluée à travers les indicateurs du contrat d'objectifs et de performance conclu entre le CNRS et l'État. Elle passe également par le Rapport de Situation Comparée de la MPDF, qui analyse les évolutions pluriannuelles;
- Depuis 2014, le principe de parité prévaut pour les promotions annuelles de cadres à haut potentiel et pour la plupart des médaillés du CNRS;
- En avril 2019, le Conseil scientifique du CNRS a adopté la recommandation que le CNRS, ses laboratoires et ses personnels ne s'associent qu'aux manifestations scientifiques où les femmes sont présentes à tous les niveaux (comité scientifique, comité d'organisation, conférences invitées), dans une proportion atteignant, ou dépassant celle de la discipline;
- En 2019, le CNRS a également signé la Convention d'engagement pour une communication publique sans stéréotype de sexe du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEFH), avec l'adoption du Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe. En matière de promotion, le PDG a fixé, fin 2018, pour objectif de promouvoir chaque année un pourcentage de femmes correspondant, dans chaque institut, à la proportion de femmes promouvables.

**À venir :** Le CNRS souhaite terminer la création d'un module d'e-learning sur le sujet des biais de genre dans la recherche, notamment en ce qui concerne le recrutement et l'évaluation, pour toucher un plus grand nombre, depuis le Comité national jusqu'aux instances régionales.

**Gestion de la parentalité et équilibre vie privée-vie professionnelle :**

- Mise en place du télétravail en 2016 pour tous les agents ayant plus de 6 mois d'ancienneté (CDD inclus). Près de 3 000 agents au total en ont bénéficié en 2019;
- Depuis 2019, une des 18 délégations régionales expérimente un accompagnement individuel des agents sur toutes les questions liées à la parentalité et une sensibilisation des managers à la prise en compte de ce sujet. Des autorisations exceptionnelles d'absences sont par exemple prévues pour faciliter la parentalité (allaitement, rentrée scolaire, enfants malades...);
- Par ailleurs, la MPDF a créé un réseau de Correspondants égalité (Coregal) en régions, véritable relais au niveau local pour assurer la diffusion des bonnes pratiques. Un enjeu spécifique sur la paternité est mis en avant afin de favoriser l'investissement des pères dans la vie familiale;
- Le CNRS prévoit de développer des entretiens pré et post congé maternité pour ancrer le congé maternité dans le temps long du collectif et anticiper les attentes ainsi que les évolutions.

**À venir :**

*L'établissement a pour projet la réalisation d'une enquête sur les conditions de vie et de travail des parents isolés salariés au sein du CNRS. Cette étude menée par des chercheuses de l'Institut des sciences humaines et sociales (InSHS) avec le soutien de la MPDF pourrait également mettre en avant des indicateurs sur le système de recrutement et de promotion des salariés parents.*

*Le CNRS étudie le projet de mettre en place un accompagnement des agents en mobilité, notamment internationale, pour les aider dans leurs démarches (déménagement, recherche d'école ou de crèche).*

**Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme :**

- Une procédure de lutte contre le harcèlement sexuel au travail a été mise en place en 2013. Le site du CNRS, celui de la MPDF et le Blog RH de la DRH présentent la circulaire du CNRS et les modes de signalement des faits. Un kit de communication a aussi été distribué à l'usage des délégations régionales et des directions d'unité;
- La politique de tolérance zéro a été réaffirmée à travers une interview du DRH dans la communication interne du CNRS. Des sanctions lourdes ont d'ailleurs été prononcées récemment, allant jusqu'à la révocation définitive de la fonction publique pour les faits les plus graves;
- Formation des membres des Commissions administratives paritaires (CAP) et des instances qui procèdent aux auditions et décident des sanctions disciplinaires par l'association CLASCHEs (Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur);
- Grâce à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les victimes peuvent désormais bénéficier d'un conseil juridique. La médecine du travail est quant à elle présente au niveau national comme dans toutes les délégations régionales.

**À venir :**

*Révision en cours du plan de formation des directeurs et directrices d'unité et agent-e-s du CNRS susceptibles d'agir dans le cadre de la lutte contre le harcèlement sexuel.*

*Le CNRS souhaite lancer une nouvelle campagne d'information à destination des différents publics.*

*Un dispositif national d'écoute et de parole est en cours d'étude afin d'accompagner les victimes.*

*Le CNRS projette d'améliorer l'accompagnement managérial et des collectifs de travail sur le sujet.*





# UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

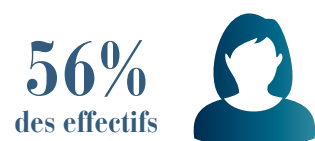


## QUELQUES MOTS DU PRÉSIDENT

*"Une université inclusive et responsable, ouverte sur la société, accueillante et impliquée dans ses territoires d'implantation, cela nous oblige à un surcroît d'exigences dans la réalisation de nos grandes missions."*

Manuel Tunon de Lara  
Président de l'Université de Bordeaux

Créée en 2014, l'Université de Bordeaux est devenue une référence de l'enseignement supérieur et de la recherche en France et dans le monde. Elle rassemble sur 4 campus, 56 000 étudiants, près de 6 000 collaborateurs dont 3 200 enseignants-chercheurs et chercheurs et 88 laboratoires de recherche. Elle est l'un des grands pôles universitaires européens visibles à l'international à travers une recherche multidisciplinaire de haut niveau.



47%  
femmes

53%  
hommes



Cadres  
supérieurs

41%  
femmes

59%  
hommes



Professeurs  
Titulaires

59%  
femmes

41%  
hommes



Étudiants  
diplômés

50%  
femmes

50%  
hommes



Prix  
attribués

## LES ACTIONS ET MESURES-CLÉS MISES EN PLACE AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

L'Université de Bordeaux s'est dotée en 2014 d'une Mission à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui a favorisé le développement d'une série de mesures de sensibilisation à l'égalité, de promotion de la mixité de certaines filières d'études.

### Actions d'encouragement à l'égalité femmes-hommes :

Sur le plan de sa politique de recrutement, l'université de Bordeaux vise la parité. En effet, depuis 2016, le processus de recrutement des enseignants-chercheurs suit les objectifs du schéma directeur pour la promotion des carrières féminines et l'égal traitement entre les deux sexes.

- À l'université, une formation « Explorer le plafond de verre : mieux franchir les étapes de la carrière » s'adresse particulièrement aux enseignantes-chercheuses.
- Une enquête a également été menée auprès des enseignants-chercheurs titularisés depuis moins de 10 ans pour comprendre quelles étaient les différences entre le déroulé de carrière des femmes et celui des hommes;
- Depuis maintenant plus de 5 ans, la Mission parité égalité diversité de l'université organise chaque année, en avril, le Printemps de la mixité avec le soutien du rectorat et de la région Nouvelle Aquitaine. Avec des conférences, des ateliers et des rencontres sur les stéréotypes de genre actifs dans les choix d'orientation à l'université, ces journées visent le public lycéen de la région (250 à 300 élèves) afin de favoriser l'entrée de filles dans des filières considérées comme féminines/masculines et l'entrée de garçons dans des filières considérées comme féminines. Cette stratégie passe également par des actions de sensibilisation ponctuelles, comme par exemple les conférences organisées dans l'Unité de Formation d'informaticiens : *Comment rendre l'informatique inclusive ?*

### Gestion de la parentalité et équilibre vie privée/vie professionnelle :

- Concernant la garde des enfants, même si le nombre de places reste faible, l'université dispose d'une crèche pour le personnel universitaire sur le campus de 42 places. L'université finance 13 places, les 29 autres places étant prises en charge par les collectivités locales;
- Pour mieux accompagner la parentalité dans l'université, les enseignantes-chercheuses peuvent se voir attribuer une décharge d'enseignement (sur projet de recherche) à leur retour de congé maternité.

### À venir :

En 2020, l'université compte déployer la mise en place du télétravail à l'échelle de l'établissement.  
En 2020, l'université de Bordeaux projette d'adopter un nouveau plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la Fonction Publique.

**Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme :**

- Une cellule de veille contre le harcèlement sexuel, les violences sexistes et homophobes (CEVHS) a été mise en place en 2015 pour l'écoute, l'orientation et l'accompagnement des victimes ou des témoins d'actes de harcèlement sexuel et de violences sexistes et homophobes. La cellule de veille répond à la politique de tolérance zéro voulue par l'université;
- Pour mieux communiquer sur le sujet, des actions de sensibilisation ont été mises en place et les personnels ont été formés, notamment par l'association *CLASHES* (Collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur);
- Un guide pratique pour combattre le harcèlement sexuel au sein des établissements d'enseignement supérieur est également disponible;
- Le processus de signalement est rappelé sur le site internet de l'université, à la rubrique Harcèlement et violences. La CEVHS peut être saisie par téléphone ou par mail autant de fois que nécessaire pour l'examen de cas individuels;
- Tous les agents des PC Sécurité incendie ont été formés au repérage et à la prise en charge des victimes;
- Les victimes les plus vulnérables sont également accompagnées dans leurs démarches auprès de la police et/ou de professionnels de santé libéraux;
- Depuis 2015, l'université s'est dotée d'un tableau de bord de suivi de cas signalés à la cellule de veille contre le harcèlement inscrit dans le bilan annuel présenté devant les instances.



# UNIVERSITÉ DE LYON



## QUELQUES MOTS DU PRÉSIDENT

*"L'université, lieu par excellence de la création et de la diffusion des savoirs et de la connaissance, doit être exemplaire dans le combat pour l'égalité femme-homme. Mon engagement personnel pour cette cause est continu et résolu. Comme président d'université et comme responsable de la conférence des présidents d'université (CPU), je soutiens l'Initiative Men for Women in Science de la Fondation l'Oréal."*

Khaled Bouabdallah  
Président de l'Université de Lyon

Avec 6 800 chercheurs et 5 400 doctorants répartis dans 37 établissements membres et associés et 172 laboratoires avec de grands équipements scientifiques dont certains sont uniques en Europe. L'Université de Lyon présente un très grand potentiel de recherche.

Second site scientifique français, l'université de Lyon développe une recherche stratégique répondant aux grands défis sociétaux et mène une recherche fondamentale reconnue dans trois domaines : bio-santé et société, science et ingénierie, humanités et urbanité.



57%  
femmes

43%  
hommes

40%  
femmes

60%  
hommes

56%  
femmes

44%  
hommes

35%  
femmes

65%  
hommes



Cadres supérieurs



Professeurs Titulaires



Étudiants diplômés



Prix attribués

## LES ACTIONS ET MESURES MISES EN PLACE AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ DE LYON

### Actions d'encouragement à l'égalité femmes-hommes :

- En 2007, l'université s'est dotée d'une charte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, adoptée par la Conférence des présidents d'université (CPU) en 2009 et mise à jour en 2017. Cette charte, qui est inscrite au règlement intérieur de l'université, définit les grandes lignes de la politique égalitaire promue par l'Université Lyon 1 dans tous les domaines (enseignement, formation, orientation et insertion professionnelle, recherche...). Elle met en avant la prévention de toutes les formes de violence et de harcèlement, donne des clés pour la rédaction de documents (écriture inclusive), invite à la production et à la diffusion de statistiques sexuées et permet d'organiser des modules de sensibilisation sur ces sujets;
- L'université détient le label AFNOR (Association Française de NORmalisation) égalité-diversité. Le label « égalité » promeut l'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans ces mêmes processus dans les domaines de l'enseignement, de la formation, de la recherche et la prévention du harcèlement sexuel et moral, des violences sexistes, homophobes et transphobes. Le label « diversité » garantit la non-discrimination dans les processus des ressources humaines (recrutement, accueil, intégration, formation, rémunération, promotion...);
- L'université a inscrit la parité au centre de sa politique des ressources humaines, et donc dans les comités de sélection de recrutement des enseignants-chercheurs. Un guide des bonnes pratiques a été rédigé à l'attention des membres des comités de sélection;
- L'université a mis en place des statistiques de recrutement par genre et type de recrutement diffusées auprès de la communauté universitaire.

### À venir :

*L'université souhaite produire un état des lieux, notamment dans le cadre du bilan social, des trajectoires de carrière des groupes sous-représentés et des outils d'analyse du système de promotion dans ces mêmes catégories.*

### Gestion de la parentalité et équilibre vie privée-vie professionnelle :

- Les collaborateurs sont formés à la gestion de la parentalité et aux problématiques qui y sont liées, notamment depuis 2007 (par exemple : droits et devoirs en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental, des droits du travail à temps partiel ; prise en compte des conséquences des obligations familiales pour le déroulement des carrières des personnels);
- Pour accompagner le retour de congé maternité, l'université a créé une crèche de 30 places sur le campus Lyon Tech la Doua et signé des partenariats avec d'autres institutions pour des places dédiées dans d'autres crèches, notamment pour le campus Lyon 1.

**Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme :**

- L'Université Lyon 1 prévient toutes les formes de violences et de harcèlement en mettant notamment en place un dispositif d'accueil, d'accompagnement et de suivi des victimes de violence et de harcèlement moraux ou sexuels;
- Des informations sur les droits des victimes et l'aide que ces dernières peuvent recevoir sont également diffusées et les mesures nécessaires prises le cas échéant;
- À l'Université Lyon 1, une cellule d'écoute contre le harcèlement existe depuis 2007. Elle peut être sollicitée par mail et la victime peut bénéficier d'une écoute et d'un accompagnement de manière tout à fait anonyme. Une procédure en ligne sur l'intranet permet de faire remonter l'information au plus vite à la présidence de l'université;
- À l'Université Lyon 3, une cellule d'action contre les discriminations et le harcèlement (CADH) peut être saisie depuis septembre 2019. Composée de juristes, de professionnels de santé et de la DRH, elle permet d'écouter et d'accompagner les victimes et fait des préconisations en termes de prise en charge médicale, juridique et managériale. Après écoute de la victime, une procédure disciplinaire est déclenchée par le président, qui le signale éventuellement au procureur de la République;
- Pour assurer le suivi du nombre et de la typologie des cas de harcèlement, des délais et des actions réalisées sur le sujet, une cellule de surveillance existe au sein de la CADH. Elle se réunit deux fois par an;
- Des expositions et des conférences sont régulièrement organisées. En octobre 2019 l'exposition *Tu portais quoi ce jour-là* a permis de sensibiliser les étudiants sur le thème du harcèlement et du viol. De plus, deux fois par an un stand d'information et de prévention sur les violences sexistes et sexuelles est monté sur le campus.

**À venir :**

*L'Université Lyon 3 envisage de rendre obligatoire la formation sur les discriminations et le harcèlement actuellement proposée en volontariat. L'université projette de réaliser un bilan en fin d'année 2020, soit un an après la mise en place de la CADH, afin de suivre la progression de court et long terme en la matière et d'étudier la mise en place d'outils d'analyse.*



# SORBONNE UNIVERSITÉ




## QUELQUES MOTS DU PRÉSIDENT

*"Pour faire progresser la science et faire avancer la société, nous avons besoin que davantage de femmes s'engagent et soient promues dans les filières scientifiques. Dans l'enseignement supérieur, comme partout ailleurs, il nous faut agir pour valoriser leurs potentiels et promouvoir leurs réussites."*

Jean Chambaz  
Président de Sorbonne Université

Unique par son histoire, Sorbonne Université est une université pluridisciplinaire et de recherche intensive. Elle est composée de trois facultés : Lettres, Médecine et Sciences et rassemble 55 300 étudiants, 6 700 enseignants-chercheurs et chercheurs et 4 900 personnels administratifs et techniques.

57%  
des effectifs



57%  
femmes

---

43%  
hommes

28%  
femmes

---

72%  
hommes

62%  
femmes

---

38%  
hommes

58%  
femmes

---

42%  
hommes



Cadres  
supérieurs



Professeurs  
Titulaires



Étudiants  
diplômés



Personnes retenues  
pour des bourses

## LES ACTIONS ET MESURES MISES EN PLACE AU SEIN DE SORBONNE UNIVERSITÉ

Engagée pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie professionnelle, sociale, politique et culturelle, Sorbonne Université a nommé un·e chargé·e de mission Égalité dans chacune de ses facultés.

### Actions d'encouragement à l'égalité femmes-hommes :

- Depuis mars 2019, Sorbonne Université rappelle systématiquement aux présidentes et présidents des comités de sélection les statistiques données par le Ministère pour contrer les préjugés sur les genres, avec un guide des bonnes pratiques;
- Elle se veut le relais auprès des membres du réseau Égalité des ateliers organisés par le Collège de France sur la sensibilisation à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la lutte et la prévention contre les discriminations et le sexisme.

### À venir :

L'Université prévoit pour cette année la diffusion d'un film de sensibilisation aux préjugés concernant les genres.  
Avec la mission Égalité, la direction des ressources humaines envisage la mise en place de formations en partenariat avec des associations qui travaillent sur l'égalité des genres.

### Gestion de la parentalité et équilibre vie privée/vie professionnelle :

- Depuis décembre 2018, Sorbonne Université a acté la possibilité d'un aménagement ponctuel des horaires pour les salariés-parents, avec accord du chef de service;
- Prise en compte des congés maternité, parental et d'adoption dans le calcul des carrières et des primes;
- Un dispositif d'accompagnement au retour de congé maternité a été mis en place et doit être élargi à l'ensemble de l'université.

### À venir :

Sorbonne Université a pour objectif d'inciter les pères à s'investir davantage dans la sphère domestique et familiale en favorisant la prise du congé paternité.

**Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme :**

- La mission Égalité communique en ligne sur le sujet depuis 2018 et effectue régulièrement des campagnes d'affichage dans les couloirs de l'université. Des pages Internet dédiées sur tous les sites de l'université regroupent les informations permettant aux victimes et aux témoins de s'informer, de trouver de l'écoute et du soutien et de faire des signalements;
- Une brochure d'information sur la définition du harcèlement, les sanctions encourues par les coupables et le soutien aux victimes est distribuée sur tous les campus;
- De nombreuses actions de sensibilisation ont déjà été réalisées : en mars 2019, la troupe Synergie Théâtre a présenté son spectacle interactif Intrusion sur le harcèlement sexuel au travail, et en mai 2019 se sont déroulées au sein de l'université l'exposition *Les crocodiles*, réalisée à partir d'histoires de harcèlement et de sexisme ordinaires mises en bande-dessinée;
- Alors que la prise en charge des victimes se faisait jusqu'à maintenant par l'intermédiaire de la direction des ressources humaines et des médecins et psychologues du travail, une cellule d'écoute a été mise en place via l'association Santé Génésique/Women Safe en septembre 2019 pour l'accueil, le conseil et l'accompagnement des victimes et témoins de violences sexuelles et sexistes au sein de la communauté universitaire;
- Des interventions autour de la discrimination, du harcèlement et de l'égalité lors du parcours de formation des maîtres de conférences stagiaires ont eu lieu en décembre 2019;
- Des ateliers à destination des personnels des ressources humaines en charge des entretiens d'écoute ont été organisés pour leur offrir un espace de réflexion et d'échange sur le traitement des situations de harcèlement sexuel et moral;
- Un plan systématique de formation est en cours de mise en œuvre à destination de la population étudiante, des personnels enseignants, chercheurs et administratifs. Au travers d'ateliers en petits groupes de publics variés, il a pour but de sensibiliser sur la question du harcèlement, des violences sexuelles et sexistes, et de donner des clés pour savoir comment réagir, agir et orienter devant un cas concret.



# UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR (UCA)



## QUELQUES MOTS DU PRÉSIDENT

*"Dans ce processus de création d'une université de recherche augmentée, dotée d'une forte visibilité internationale et très ancrée sur son territoire, j'entends contribuer au mieux au développement de chacun de ses membres. C'est la structuration de cette diversité qui est notre atout majeur. Je suis donc persuadé que le meilleur moyen de travailler à cette dynamique commune est de respecter les spécificités et les intérêts de chacune de ses composantes."*

Jean-Marc Gambaudo  
Président de l'Université de Côte d'Azur

L'Université Côte d'Azur (UCA) est un groupe qui rassemble les principaux acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche sur la Côte d'Azur. Elle réunit désormais dix-sept acteurs académiques majeurs autour du noyau universitaire historique pour construire une des dix grandes universités françaises intensives en recherche.

L'UCA, ce sont 4 218 personnes impliquées dans la recherche, 1 700 doctorants et 8 000 étudiants de master.



57%  
femmes

43%  
hommes

27%  
femmes

73%  
hommes

46%  
femmes

52%  
hommes

58%  
femmes

42%  
hommes

39%  
femmes

61%  
hommes

34%  
femmes

66%  
hommes



Cadres  
supérieurs



Professeurs  
Titulaires



Obtention  
d'une promotion



Obtention  
d'une nomination



Obtention  
de bourses



Dépôts  
de brevets

## LES ACTIONS ET MESURES MISES EN PLACE AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

À travers la Mission égalité femmes-hommes créée en janvier 2018, UCA poursuit son engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la prévention des discriminations liées aux stéréotypes de sexe dans tout l'établissement et à tous les niveaux.

### Actions d'encouragement à l'égalité femmes-hommes :

- UCA a développé un site Internet dédié pour communiquer en interne et en externe, faire connaître la mission égalité femmes-hommes, sensibiliser les différents publics d'UCA et diffuser toutes les actions et initiatives en cours;
- En 2018, UCA a organisé, en partenariat avec la ville, un hackaton de lutte contre les discriminations sur le campus afin de créer des solutions concrètes;
- UCA s'est engagée pour une communication sans stéréotype (féminisation des noms de métiers, grades, titres et fonctions dans tous les documents produits par l'université) en signant la Convention pour une communication sans stéréotype de sexe avec le Haut Conseil à l'égalité (HCE);
- À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes en mars 2019, UCA a organisé la première édition de la Semaine égalité femmes-hommes sur les différents campus universitaires (tables rondes, conférences, débats *Les freins aux carrières des femmes dans les métiers de la recherche*, *Les stéréotypes de genre et l'orientation* et des expositions comme *Sexisme c'est pas notre genre*). Ces événements étaient ouverts à toutes et tous;
- UCA a mis en œuvre un accompagnement personnalisé des carrières qui passe par la formation, la transparence au niveau des primes et des rémunérations, les rôles modèles et le mentorat, la déconstruction des stéréotypes liés au leadership, l'évaluation des soft-skills, la gestion des talents, la prévention des discriminations, la prise en compte des congés de parentalité dans les évaluations...

### À venir :

Sur le court terme, UCA projette de former les jurys des comités de recrutement aux biais inconscients, de créer des grilles de compétences précises pour chaque poste et d'ajouter des indicateurs au bilan social pour réaliser un diagnostic plus précis en matière de parité.

### Gestion de la parentalité et équilibre vie privée/vie professionnelle :

#### À venir :

Le télétravail sera généralisé à tous les agents qui le souhaitent à partir du 1er mars 2020.

Mise en place d'un système d'aménagements d'horaires, à partir de janvier 2021, dans lequel les personnels pourraient demander, sans justification, des absences de deux heures, six fois dans l'année au plus, absences qu'ils récupèreraient à un autre moment de leur choix.

UCA projette, d'ici septembre 2020, de former des jeunes parents et de mettre en ligne des outils d'aide et d'entre-aide, de partage de bonnes pratiques, et d'informer d'avantage les personnels sur l'impact de la parentalité sur les carrières par le biais d'un kit de naissance offert aux jeunes parents.

UCA prévoit d'ajouter des indicateurs sur l'analyse du système de recrutement dès septembre 2020, et des outils d'analyse de la parentalité sur le système de promotion dès janvier 2021 dans le bilan social annuel.

L'Université souhaite également à terme pouvoir produire une analyse qualitative du lien entre les temps partiels et la parentalité et réfléchir à la prise en compte de la parentalité dans les évaluations.

Pour soutenir les femmes à leur retour de congé maternité, UCA souhaite proposer, dès janvier 2021, un planning d'une semaine d'accompagnement à la reprise de poste permettant une réadaptation douce, via une information sur les changements et une formation de remise à niveau si besoin.

Pour janvier 2022, UCA prépare un projet d'accueil (crèches) des enfants de conférenciers et conférencières ou une compensation financière dédiée à la garde d'enfants, ainsi que l'accueil d'enfants lors d'événements universitaires hors des horaires de travail (conférences, congrès, spectacles, tables rondes...).

Un projet de conciergerie est en cours de réflexion et pourrait être financé par l'université dans l'année. Des mesures d'accompagnement « d'urgence » de la parentalité, qui répondraient à un besoin spécifique (problème de mode de garde habituel, déplacement exceptionnel) sont également en cours d'étude.

**Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme :**

- Depuis septembre 2018, une campagne annuelle de prévention des violences sexuelles et sexistes est diffusée sur tout le campus et des actions de sensibilisation (conférence, théâtre forum, café du management thématique harcèlement) sont organisées plusieurs fois dans l'année;

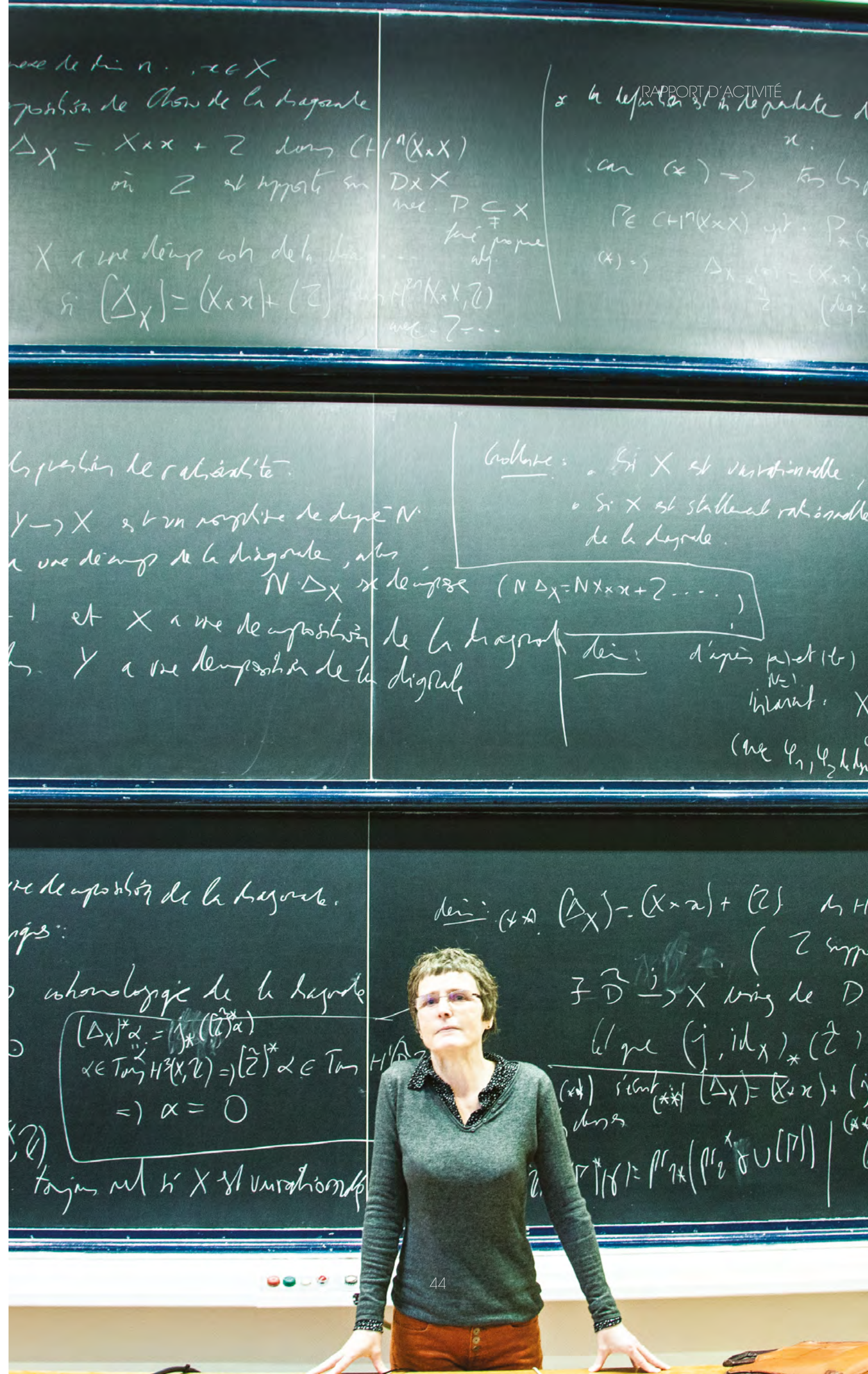
- Le site internet de l'université met à disposition un guide des bonnes conduites des encadrant.e.s sur le site de l'université, et renseigne également les victimes ou les témoins des procédures à suivre en cas d'acte discriminatoire lié au sexe, de harcèlement sexuel ou d'acte de violence sexuelle;

- Par ailleurs, l'université est la première à avoir ouvert un diplôme sur ce thème. Le Diplôme Universitaire (DU) national *Violences faites aux femmes* est l'occasion pour UCA de réaffirmer son engagement de tolérance zéro en la matière;

- Une application pour smartphone qui comprend tous les lieux d'écoute, d'hébergement et d'accompagnement sur tout le territoire est également disponible au téléchargement.

**À venir :**

Pour la prise en charge légale, médicale et managériale des victimes, UCA travaille à la création d'un statut de lanceur ou lanceuse d'alerte en lien avec d'autres universités.





## Paris, Sciences & Lettres (PSL)



### QUELQUES MOTS DU PRÉSIDENT

*"L'égalité des sexes n'est pas une question de femmes, c'est un problème humain et un problème de civilisation."*

Alain Fuchs  
Président de l'Université Paris Sciences & Lettres (PSL)

Créée en 2010, l'Université PSL figure dans le top 50 des universités mondiales. Sa communauté académique tire le meilleur parti du potentiel de ses 140 laboratoires, 2 900 chercheurs et 17 000 étudiants. PSL est composée de onze établissements dont l'École normale supérieure, l'Université Paris Dauphine, l'École nationale supérieure des Mines de Paris ou encore l'Observatoire de Paris.

60%  
des effectifs



À l'Université PSL, les femmes constituent plus de 60 % de l'effectif des cadres supérieurs et elles sont aussi nombreuses que les hommes parmi les professeurs.

PSL rassemblant un grand nombre d'établissements, il n'a pas été possible de donner les chiffres femmes-hommes par catégorie, car ils sont très variables selon chaque établissement.

### LES ACTIONS ET MESURES MISES EN PLACE AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ PSL

#### Actions d'encouragement à l'égalité femmes-hommes :

- Dans le cadre de HRS4R, l'Université PSL met en oeuvre des actions envers la parité visant notamment à favoriser l'égalité femmes-hommes dans les recrutements;
- Plusieurs établissements composantes de l'Université PSL disposent d'une ou d'un référent académique égalité femmes-hommes qui travaille sur ces thématiques et le service de la formation propose régulièrement des actions de sensibilisation.

- Une Chaire Femmes et Science a été créée sous l'égide de la Fondation Dauphine et avec le soutien notamment de la Fondation L'Oréal. Elle a pour ambition d'analyser les raisons et l'impact de la faible présence des femmes dans les sciences (études et carrières) et de sensibiliser les membres des comités de recrutement aux biais cognitifs.

#### Gestion de la parentalité et équilibre vie privée/vie professionnelle :

- L'université a mis en place en 2019 un protocole de télétravail un jour par semaine. Il est expérimenté depuis janvier 2020 dans différents établissements composantes, à raison d'un jour fractionnable dans la semaine;
- En outre, à Dauphine, il est possible de demander un aménagement ponctuel de ses horaires pour convenance personnelle;
- Afin de tendre vers toujours plus d'égalité entre les salariés-parents et les autres, l'université a prévu une revalorisation salariale en 2020 sur la base d'une analyse du système de promotion.

#### Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme :

- Pour répondre à l'objectif de tolérance zéro, des cellules de veille ont été créées depuis 2018 dans différents établissements de PSL;
- Pour communiquer sur le sujet, l'Université Paris Dauphine a mis en oeuvre une campagne d'affichage, des informations dans les livrets d'accueil étudiants et personnels, et des indications sur l'Intranet;
- Par exemple, pour former les collaborateurs à tous les niveaux hiérarchiques et tout au long de leur carrière sur ce sujet, PSL a lancé en janvier 2019, via l'école interne, des théâtres-forums ouverts à l'ensemble des personnels et étudiants. Ces formations sont également mises en place depuis deux ans dans certains établissements (Dauphine, ESPCI, Chimie ParisTech);
- Les étudiants de PSL peuvent accéder à un service de santé étudiant PSL, qui peut accompagner via un médecin de prévention ou des psychologues et psychiatres les victimes si elles le souhaitent;
- Depuis 2018, la référente égalité de l'Université Paris Dauphine effectue un bilan annuel des actions de la cellule de veille, ce qui permet un suivi et une évaluation du dispositif mis en place.

#### À venir :

Une cellule de veille sur le sexisme et les violences sexuelles sera généralisée à toute l'université PSL en janvier 2021, avec la politique associée.  
L'université projette de lancer une campagne de communication pour la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme au sein de l'ensemble de ses établissements en janvier 2021.



## Centre de Recherches Interdisciplinaires (CRI)



### QUELQUES MOTS DU PRESIDENT

*"Parce que la science et la société ont besoin de mobiliser toutes les intelligences et tous les regards."*

François Taddei  
Directeur du CRI et membre du Conseil d'Administration de la Fondation L'Oréal

Le Centre de Recherches Interdisciplinaires (CRI) est un département de formations supérieures et un centre de recherche français rattaché à l'Université Paris V, avec pour orientation principale la triade Sciences du vivant, Recherches en éducation et Technologies numériques.

Le CRI compte 350 étudiants chaque année (1300 depuis sa création), plus de 40 boursiers en recherche, plus de 30 000 élèves, de la maternelle au lycée, engagé-e-s dans le *programme Savanturiers* depuis sa création en 2013 et plus de 100 master classes scientifiques depuis la création du CRI, avec des intervenant-e-s de renommée internationale.



**56,5%**  
des effectifs



### LES ACTIONS ET MESURES MISES EN PLACE AU SEIN DU CRI

Le CRI organise des conférences et des débats pour promouvoir la place des femmes dans la recherche scientifique et accueille régulièrement des conférences ou évènements autour de ce thème comme la 20e édition du Women in Machine Learning & Data Science (WiMLDS).

#### Gestion de la parentalité et équilibre vie privée/vie professionnelle :

- Le télétravail ou le travail à distance peut s'organiser à tout moment sur simple demande au manager et au service des ressources humaines. Un accord d'entreprise va être rédigé en ce sens pour l'officialiser;
- Pour analyser le système de recrutement, les managers du CRI ont élaboré des fiches de poste en collaboration avec le service RH et les proches collaborateurs afin que le choix du candidat ou de la candidate soit fait de manière collective, en tenant compte de critères liés à la recherche de l'égalité;
- À leur retour de congé maternité, les femmes sont invitées à un entretien avec le service RH en vue d'un accompagnement.

#### Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme :

Le CRI travaille actuellement sur une Charte de bonnes conduites qui inclura les procédures à suivre et les sanctions encourues en cas de harcèlement sexuel ou de sexisme, afin d'arriver à une tolérance zéro. La procédure de signalement y sera formulée de façon claire et simple afin de faciliter les démarches des victimes ou des témoins. Une enquête et une protection sont prévues si besoin;

Cette charte sera réalisée collectivement puis communiquée à tous les salariés, l'idée étant qu'elle soit signée par chaque nouvel-le arrivant-e (étudiants, enseignants, staff).



# L'Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la Mer (IFREMER)



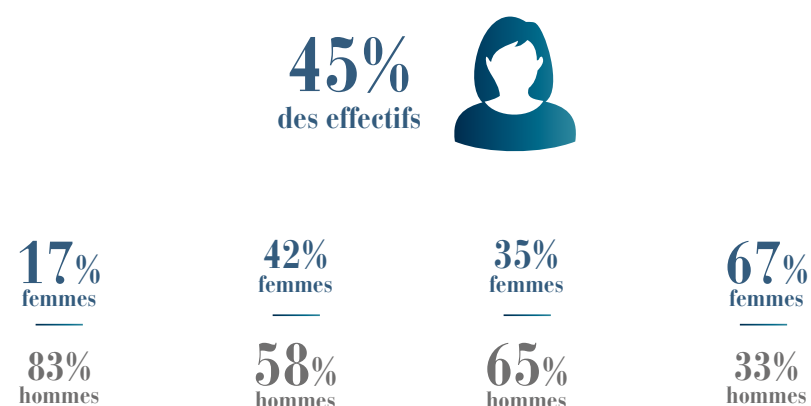
## QUELQUES MOTS DU PRÉSIDENT

*"L'océan, la mer sont des biens communs. Leur connaissance doit donc profiter de toutes les intelligences, de tous les talents. Dans ce domaine de la science comme dans d'autres, la diversité des regards et des sensibilités est essentielle. Longtemps, les femmes ont été sous-représentées dans la communauté des sciences et technologies de la mer. Cette situation évolue et doit continuer d'évoluer."*

François Houllier  
Président-directeur général de l'IFREMER

Né en 1984 de la fusion du Comité d'exploitation des océans et de l'Institut scientifique et technique des pêches maritimes, l'Institut français de recherche pour l'exploitation de la mer (Ifremer) est reconnu dans le monde entier comme l'un des tout premiers instituts en sciences et technologies marines.

Il rassemble 1 500 personnes dont 600 ingénieurs/chercheurs, répartis dans cinq centres (Atlantique, Bretagne, Manche-mer du Nord, Méditerranée, Pacifique) et 20 implantations côtières.



Cadres supérieurs



Obtention d'une promotion



Obtention d'une nomination



Obtention d'une bourse

## LES ACTIONS ET MESURES MISES EN PLACE AU SEIN DE L'IFREMER

### Actions d'encouragement à l'égalité femmes/hommes :

À l'Index de l'égalité professionnelle, l'Ifremer obtient une note de 83 points sur 100, soit au-dessus du seuil minimal de 75 points. Ce résultat est encourageant et s'inscrit dans le cadre de la volonté de l'entreprise de continuer à progresser en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cela se traduit dans les politiques de recrutement, avec une recherche de mixité dans les candidatures sélectionnées pour un entretien et dans la composition des membres des commissions de recrutement pour exemple, 35 femmes et 31 hommes en 2018. Cette volonté d'égalité se manifeste également par une sensibilisation des intervenants sur le sujet lors des opérations de promotion et d'avancement. La performance de cette politique s'évalue dans les bilans annuels.

### Gestion de la parentalité et équilibre vie privée/vie professionnelle :

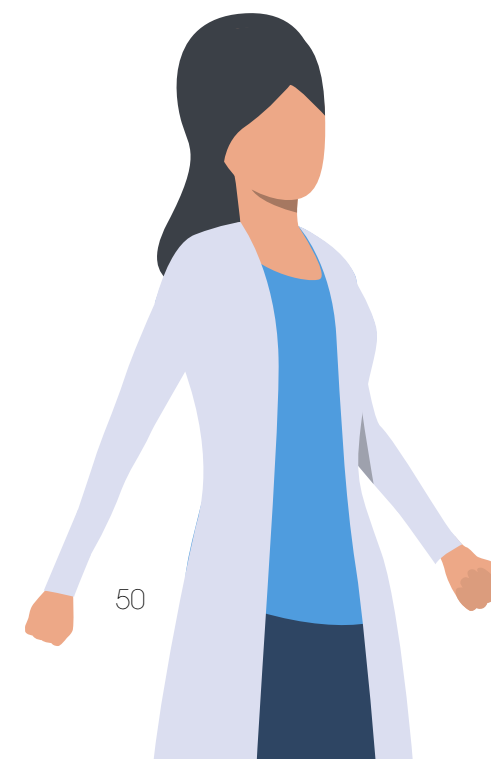
- L'Ifremer offre la possibilité de travailler à temps partiel pour les salariés qui le choisissent. Il prévoit, comme la loi l'impose, un aménagement des horaires pour les femmes enceintes;

- L'Ifremer accorde 5 jours par an pour un enfant malade de moins de 14 ans. Et pour limiter les déplacements des salariés, l'institut privilégie les audio et les visioconférences.

### Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme :

- Le règlement intérieur de l'Ifremer prévoit un dispositif de tolérance zéro sur le harcèlement sexuel et le sexisme ainsi que des sanctions adaptées. Les règles et les actes punissables en la matière figurent également dans le règlement intérieur et sont accessibles sur l'intranet;

- L'Ifremer facilite l'assistance et le soutien psychologique des victimes en faisant appel à un cabinet extérieur.



## COMMENT INTÉGER LE GENRE ET LE SEXE DANS LA CONCEPTION DE LA RECHERCHE : Enjeu de demain

La recherche génère quotidiennement des connaissances et des innovations qui servent très souvent de fondement entre autres au développement social, politique et économique de notre société. Il est essentiel que cette connaissance profite à tous les membres de la société, quel que soit leur sexe.

### Les perspectives de genre et la variable sexe ne sont pas suffisamment intégrées aux enjeux et méthodologie de la recherche et de l'innovation.

Aujourd'hui encore, la manière dont les connaissances scientifiques sont produites, appliquées et traduites dans la société reste malheureusement imprégnée des biais systémiques et structurels qui produisent des inégalités de genre. La faible prise en compte de cette dimension grève le potentiel de la recherche en science qui peut avoir tendance à reproduire des stéréotypes de genre faisant par la suite office de modèle.

En augmentant les efforts en matière de recherche fondamentale et appliquée par l'intégration d'une perspective de genre dans les programmes de recherche, la qualité scientifique, sa pertinence et son impact seraient ainsi améliorés.

La coalition souhaite donc se mobiliser sur ce sujet dans les mois à venir et mettre en place de nouvelles actions basées sur les recommandations sur lesquelles elle s'est accordée dans la charte ci-après.



### 1/ Favoriser l'intégration de la dimension de genre et de sexe dans les politiques et/ou stratégies scientifiques de l'institution

- Promouvoir une culture réceptive à l'IGAR (Integrating the Gender Analysis into Research) dans les milieux politiques, managériaux, scientifiques (y compris les revues scientifiques), les médias et le grand public via des activités de sensibilisation :
  - Identifier les ambassadeurs de l'IGAR parmi les chercheurs de haut niveau
  - Promouvoir la sensibilisation de pair à pair
  - Partager les pratiques prometteuses/meilleures
  - Communiquer (blogs, forums, conférences, réunions...)
- Démontrer et afficher une volonté ferme à soutenir la mise en œuvre efficace de la politique ou de la stratégie au sein de l'organisme;
- Intensifier et élargir les activités transnationales visant à promouvoir l'IGAR, compte tenu de leur effet de levier potentiellement important sur les politiques nationales;
- Fournir des définitions générales et des concepts relatifs au sexe et au genre dans la recherche en s'adaptant au contexte de la discipline et clarifier explicitement la distinction entre l'équilibre/égalité entre les sexes et l'IGAR afin d'éviter toute confusion et mauvaise interprétation;
- Fournir des possibilités de formation stratégique et des supports de diffusion tant au niveau général que par discipline ou domaine scientifique principal, aux chercheurs demandant un financement, aux pairs examinateurs/évaluateurs et au personnel de l'administration des financements;
- Elaborer et diffuser des directives spécifiques dans les manuels d'appel destinés aux chercheurs et aux pairs examinateurs/évaluateurs des programmes de financement de la recherche.

### 2/ Favoriser l'intégration de la dimension de genre dans les programmes et projets de recherche

- Signaler/identifier les sections/thèmes pertinents pour lesquels l'analyse fondée sur le sexe et le genre est particulièrement appropriée.
- Exiger que les chercheurs indiquent si le sexe et/ou le genre sont pertinents pour leur projet de recherche et pourquoi.
- Veiller à l'application d'une perspective éthique en termes de sexe et de genre tout au long du cycle de recherche, de la conception à la diffusion.
- Intégrer une personne formée sur les questions de genre dans les groupes consultatifs, panels et/ou groupes d'évaluation
- Inclure l'IGAR dans les critères d'éligibilité aux demandes de subventions des projets de recherche, en fonction des disciplines, et rendre explicites les critères de genre et la notation.
- Valoriser les projets incluant de façon appropriée l'IGAR dans toute l'approche/cycle de recherche
- Garantir une procédure d'appel avec le soutien des comités éthiques en cas de désaccord
- Favoriser une parité au sein des équipes de recherche pour diversifier les approches liées au genre.

### 3/ Assurer un suivi des progrès et financer

- Assurer un reporting interne et externe régulier sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre et l'impact de la politique/stratégie de l'IGAR.
- Consacrer une ligne budgétaire spécifique et les ressources pertinentes (humaines, matérielles, etc.) pour assurer la bonne mise en œuvre et la durabilité de l'adoption des considérations relatives au sexe et au genre dans la recherche.

## QUELQUES INITIATIVES DÉJÀ MISES EN PLACE PAR CERTAINES INSTITUTIONS

### Centre National de Recherche Scientifique (CNRS)

Le CNRS, via la Mission pour la place des femmes (MPDF), coordonne le projet européen GENDER-NET Plus (2017-2022) qui consacre près de 13 M€ au financement de treize projets de recherche transnationaux ayant une dimension IGAR (Integrating the Gender Analysis into Research). C'est le plus gros financement spécifique IGAR proposé en France à ce jour. Il avait notamment pour objectif d'inciter de nouvelles équipes à envisager une telle approche.

Des manuels ont été rédigés et mis en ligne pour encourager l'IGAR dans la conception des appels à projets et des projets de recherche, et dans les candidatures à des appels.

Le site de la MPDF propose une rubrique entièrement dédiée aux concepts relatifs au sexe et au genre et met à disposition différentes ressources, et notamment des guides pratiques.

L'Institut des sciences humaines et sociales (INSHS) est à l'initiative de la création de l'Institut du Genre en 2012 et de la première Unité mixte de recherche (UMR) dédiée entièrement aux études de genre, le Laboratoire d'études de genre et de sexualité (LEGS)

Pour toute décision qualifiée d'« injuste » en termes d'application de l'IGAR, le Comité d'éthique peut être saisi et peut s'autosaisir du sujet lorsqu'il l'estime nécessaire.

**À venir :** Le CNRS souhaite par la suite inclure l'IGAR dans les critères d'éligibilité aux demandes de subvention des projets de recherche et à former un expert sur ces questions dans les groupes d'évaluation

### Université Côte d'Azur (UCA)

UCA a prévu une action de communication et de sensibilisation sur l'IGAR dès le mois de juin 2020 et des formations à la notion d'IGAR pour mars 2021.

En matière d'exigence d'application de l'IGAR dans tous les sujets de recherche menés, UCA envisage de proposer, fin 2019, un bonus de financement pour les projets de recherche intégrant des notions de sexe ou de genre. Elle prévoit également d'inclure l'IGAR dans les critères de classement des projets en vue de leur éligibilité aux demandes de subvention. La chargée de mission égalité et plusieurs chercheuses et chercheurs sont formés sur ces questions.

Afin de pouvoir revenir sur une décision qualifiée d'injuste, l'université s'est dotée, en juin 2019, d'un comité éthique (CERNI) qui a vocation à émettre un avis sur le recours à une procédure d'appel.

### Centre de Recherches Interdisciplinaires (CRI)

Le CRI, ayant conscience de la difficulté d'attirer encore plus de femmes dans la recherche, a élaboré un texte qu'il joint systématiquement aux appels à candidature.

*« Sachant que le monde de la recherche est majoritairement blanc, masculin et âgé, le CRI souhaite revoir cet équilibre pour qu'il reflète la composition du monde dans lequel nous vivons. Nous souhaitons la bienvenue à tous ! Au CRI, nous pensons que la diversité est un moteur pour l'innovation. Nous nous passionnons pour la création d'un lieu de travail inclusif qui promeut ces valeurs, qui font partie intégrante de notre histoire, de notre philosophie et de notre identité. Nous construisons un site où la différence est appréciée et bienvenue. »*

## GLOSSAIRE

**Analyse fondée sur le sexe et le genre** : terme générique pour désigner l'ensemble du cycle de recherche qui comprend l'intégration des questions de sexe-genre depuis l'établissement des priorités de recherche par le développement de méthodologies, la collecte et l'analyse des données jusqu'à l'évaluation et la communication des résultats et leur transfert sur les marches.

**La dimension de genre dans la recherche (IGAR - Integrating the Gender Analysis into Research)** signifie l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans toutes les phases de la recherche fondamentale et appliquée – de l'établissement des priorités aux décisions de financement, en passant par l'établissement des objectifs et des méthodologies du projet, la collecte de données, l'analyse des résultats et l'évaluation.

**Égalité entre les femmes et les hommes (égalité femmes-hommes)** : ce terme désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils soient hommes ou femmes. L'égalité femmes-hommes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en compte, reconnaissant la diversité des groupes de femmes et d'hommes. L'égalité entre les femmes et les hommes est une question de droits humains devrait concerner et associer pleinement les hommes et les femmes.

**Le genre** – un processus socioculturel – fait référence aux attitudes culturelles et sociales qui, ensemble, façonnent et sanctionnent les comportements, produits, technologies, environnements et connaissances « féminins » et « masculins ». Le « féminin » et le « masculin » décrivent les attitudes et les comportements sur un continuum d'identités de genre. Le genre ne correspond pas nécessairement au sexe.

**Harcèlement sexuel** : fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (Article 222-33 du Code Pénal - Article L-1153-1 du Code du Travail).

**L'intégration des politiques d'égalité entre femmes et hommes** : une stratégie promue à l'échelle mondiale pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. L'intégration n'est pas une fin en soi mais une stratégie, une approche, un moyen d'atteindre l'objectif de l'égalité femmes-hommes.

L'intégration implique de veiller à ce que les perspectives de genre et l'attention portée à l'objectif de l'égalité femmes-hommes soient au cœur de toutes les activités – élaboration des politiques, recherche, plaidoyer/dialogue, législation, allocation des ressources, planification, mise en œuvre et suivi des programmes et projets.

**Intersection des facteurs de sexe et de genre** : le sexe et le genre se recoupent également de façon importante avec une variété d'autres facteurs. Ces facteurs ou variables peuvent être des aspects biologiques, socioculturels ou psychologiques d'utilisateurs, de clients, de sujets expérimentaux ou de cellules. Ces facteurs comprennent notamment l'âge, le statut socioéconomique, l'origine ethnique et la situation géographique, etc.

**Les méthodes scientifiques d'analyse fondées sur le sexe et le genre**: le sexe et le genre peuvent influencer toutes les étapes des processus de recherche ou de développement, depuis les considérations stratégiques pour établir les priorités et élaborer la théorie jusqu'aux tâches plus routinières de formulation des questions, de conception des méthodologies et d'interprétation des données. De nombreux écueils peuvent être évités – et de nouvelles idées ou opportunités peuvent être identifiées – en concevant dès le départ l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans la recherche. Cette analyse fondée sur le sexe et le genre s'ajoute à d'autres méthodologies dans un domaine pour fournir encore plus de « contrôles » (ou filtres de biais) offrant une rigueur critique dans la science, la médecine, la recherche en ingénierie, la définition de politiques et la pratique.

**Le sexe** est une qualité biologique ou une classification des organismes reproducteurs sexuels, généralement féminins, masculins et/ou intersexuels, selon les fonctions qui dérivent de la quantité de chromosomes, des organes reproducteurs ou des hormones ou facteurs environnementaux spécifiques qui affectent l'expression des caractères phénotypiques qui sont fortement associés aux femelles ou aux mâles au sein d'une espèce donnée. Les effets hormonaux (et environnementaux), sont fortement influencés par la constitution génétique de l'individu.

**Sexisme** : Tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (Article L 1142-2-1 du Code du travail). Dans les faits il s'exerce essentiellement à l'encontre des femmes.

## LIENS UTILES

Enseignement supérieur et recherche - Vers l'égalité Femmes-Hommes ?

Chiffres clés

[https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/63/2/parite20\\_stats8\\_1253632.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/63/2/parite20_stats8_1253632.pdf)

She figures 2018

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>

L'état de l'emploi scientifique en France - Édition 2018

[https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2018/08/4/Etat\\_emploi\\_scientifique\\_2018\\_1012084.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2018/08/4/Etat_emploi_scientifique_2018_1012084.pdf)

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

GenderInSITE (Gender in science, innovation, technology and engineering)

<https://genderinsite.net/about/who-we-are>

Gender-NET

<http://www.gender-net.eu/spip.php?article55&lang=en>

OCDE - Gender Equality

<https://www.oecd.org/gender/data>

Gendered innovation

<https://genderedinnovations.stanford.edu>

Fondation L'Oréal

<https://fondationloreal.com/fr>

L'Oréal-UNESCO For Women in Science programs

<https://www.forwomeninscience.com/fr/home>

UNESCO - Égalité des genres

<https://fr.unesco.org/genderequality>

UNESCO - Telling SAGA: improving measurement and policies for gender equality in science, technology and innovation

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000266102>



Professeure Adeyinka Gladys Falusi, Lauréate L'Oréal-UNESCO 2001 pour l'Afrique et les Etats Arabes





© Crédits photos : Fondation L'Oréal





<https://fondationloreal.com/fr>