

JUILLET 2021



RAPPORT D'ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET FREINS DE CARRIÈRE AU LIS

COMITÉ PARITÉ ET LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS DU LIS

Rédigé par : Lorenn Contini
Chargée d'étude

Responsable : Magalie Ochs, coordinatrice et référente égalité

LE COMITÉ DE PARITÉ

Instauré par le Laboratoire d'Informatique et Systèmes en 2018, le Comité de Parité a un rôle d'observatoire et de veille des mesures mises en place au niveau national et international. Il s'inspire de celles-ci pour formuler des recommandations et ainsi mettre en place des actions permettant d'améliorer la parité et l'égalité entre les salarié.e.s du LIS.

Le comité tient également un rôle d'interlocuteur dans les situations de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles, et d'intermédiaire avec les instances d'Aix-Marseille Université.

OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE

Afin de proposer des actions pertinentes et adaptées, le Comité de Parité a commandité une enquête visant à établir un état des lieux sur la situation au LIS. À travers l'analyse des bases de données du personnel et par la passation d'un questionnaire à l'ensemble des membres du laboratoire, l'étude a pour objectif de comprendre les principaux obstacles à l'égalité professionnelle et les freins aux carrières des femmes.

SOMMAIRE

- 01** INTRODUCTION
- 02** MÉTHODOLOGIE
- 03** COMPOSITION DU LIS
- 04** SITUATION BIATSS
- 05** CONSTATS
- 06** RECOMMANDATIONS
- 07** RÉFÉRENCES

01

INTRODUCTION

66

L'égalité professionnelle constitue l'une des grandes causes du gouvernement depuis quelques années. Elle désigne "l'ensemble des normes juridiques et conventionnelles, des politiques et des actions visant à instaurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes dans la sphère professionnelle" [1].

À ce titre, des lois se sont succédées, et le dernier plan d'action en date concerne la mise en place d'un index d'égalité femmes-hommes, visant à mesurer et corriger les écarts de rémunération [2]. En 2018, les femmes perçoivent un salaire inférieur de 16,8% à celui des hommes [3]. Cependant, la rémunération est loin d'être le seul aspect sur lequel se jouent les inégalités de genre.

Bien qu'elles constituent près de la moitié de la population active en France, les femmes continuent de se heurter à des obstacles : les contrats précaires, la maternité, la répartition des tâches professionnelles, le plafond de verre ou encore les discriminations sexistes sont autant d'éléments qui impactent négativement les carrières professionnelles des femmes.

Dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR), on observe de larges progrès depuis la fin du XXème siècle : si les femmes représentaient 12% des professeur.e.s d'université (PU) et 35% des maître.sse.s de conférence (MCF) en 1992, elles constituent en 2019 respectivement 27% et 45% de ces professions [4].

”

Malgré cette féminisation, des ségrégation horizontales et verticales persistent. En effet, les femmes sont toujours beaucoup moins présentes dans les filières scientifiques que dans les filières de Lettres et de Droit : 19% d'étudiantes en Sciences de l'Ingénieur, 23% en Physique, 23% en Mathématiques et Informatique. De plus, les femmes sont plus nombreuses parmi le personnel de soutien à la recherche que parmi le personnel chercheur. Dans cette catégorie, la montée en grade s'accompagne d'une diminution de la part des femmes : si l'on compte 33% de femmes parmi les MCF-CN (classe normale) en Sciences et Technique, elles ne sont plus que 12% parmi les PR-CE (classe exceptionnelle) 2ème échelon [4]. L'argument du vivier de candidates est souvent mobilisé pour expliquer ce déséquilibre, pourtant ce plafond de verre se retrouve également dans les autres disciplines plus féminisées.

Peu visibles lors du recrutement, les inégalités qui pèsent sur les femmes se situent tout au long de leur carrière académique, avec pour cause "une différenciation, sensible surtout au-delà de 35 ans, tantôt réelle et tantôt imputée, des engagements dans la sphère de la vie familiale et le poids des stéréotypes en vigueur qui tendent à écarter les femmes des positions de responsabilité" [5].

Il apparaît donc important de produire des enquêtes et études permettant d'identifier les inégalités qui continuent de persister dans tous les secteurs d'activité, afin de proposer des actions pour les corriger.

02

MÉTHODOLOGIE

Afin de proposer un état des lieux global sur la composition du LIS, les bases de données du personnel ont été exploitées, en respectant les mentions du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Les personnes s'opposant au traitement de leurs données ont été exclues de la base.

L'étude étant quantitative, l'utilisation du questionnaire a été privilégiée, bien que les réponses aux questions ouvertes permettent d'éclairer de manière plus qualitative les résultats. L'enquête porte principalement sur les conditions de travail et la satisfaction des membres du LIS vis-à-vis de celles-ci, elle concerne donc l'ensemble du personnel tout statut confondu, à l'exception des stagiaires, soit environ 375 individus.

Le questionnaire, auto-administré et diffusé sur les adresses mail professionnelles, est composé de sept thématiques : rôles et activités professionnelles, satisfaction des conditions de travail, conciliation vie professionnelle et vie privée, relations interpersonnelles sur le lieu de travail, représentations et opinions sur l'égalité professionnelle, situation de harcèlement au travail et profil sociodémographique.

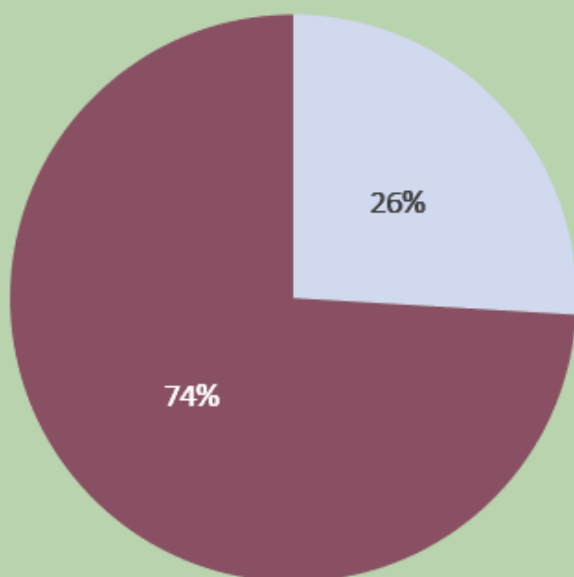
La thématique sur le harcèlement a été rendue volontairement optionnelle, afin de ne pas décourager les individus ne souhaitant pas y répondre de poursuivre le questionnaire. Plusieurs questions étaient également non-obligatoires pour les mêmes raisons.

Le laboratoire présentant des effectifs assez restreints, une attention particulière a été portée à la formulation des questions, afin qu'aucune des réponses ne permette d'identifier un individu.

Le questionnaire a été envoyé une première fois le 1er juin 2021 par la direction à l'ensemble des membres, puis deux relances ont été effectuées à une semaine d'intervalle, en alternant les intermédiaires. La passation a duré 22 jours. Seules les réponses complètes ont été conservées, l'étude concerne donc 110 individus, ce qui porte le taux de réponse à 29%.

03 COMPOSITION DU LIS

Figure 1. Répartition genrée au LIS



Source : Base de données du personnel -2021

Champ : Salarié.e.s du LIS tout statut confondu (n=374, nf=97, nh=277)

Lecture : Les femmes représentent 26% des effectifs du LIS

Femmes Hommes

INS2I

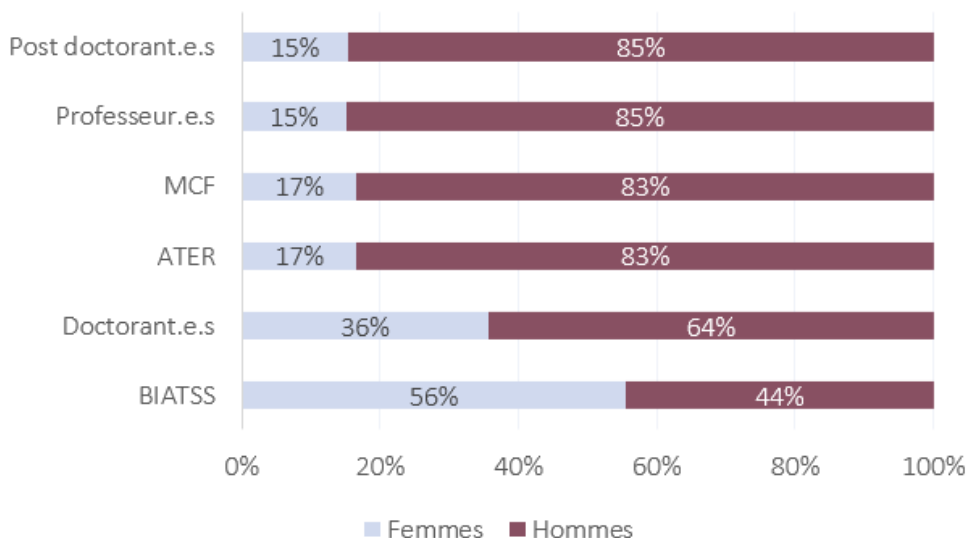
23%
de femmes

16,7%
de professeures

24,7%
de MCF

Figure 2. Répartition genrée en fonction du statut

Source : Base de données du personnel -2021
 Champ : Salarié.e.s du LIS tout statut confondu (n=374, nf=97, nh=277)
 Lecture : Les femmes représentent 56% des BIATSS et 15% des post-doctorant.e.s

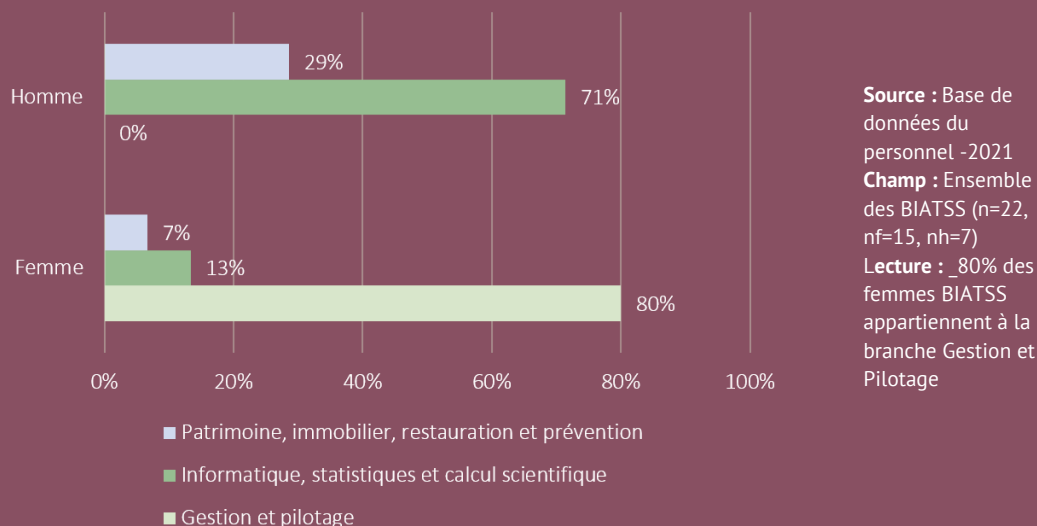


04 SITUATION BIATSS

C'est parmi les BIATSS que l'on trouve une part de femmes plus élevée : hors agents contractuels, elles représentent **68% des effectifs de cette catégorie** au LIS.

On observe une répartition genrée en fonction de la BAP : les femmes au LIS sont à 80% dans les branches relatives à la gestion administrative, les RH, la gestion financière tandis que les hommes sont à 71% dans le domaine de l'informatique, et du calcul.

Figure 3. Répartition genrée en fonction de la BAP



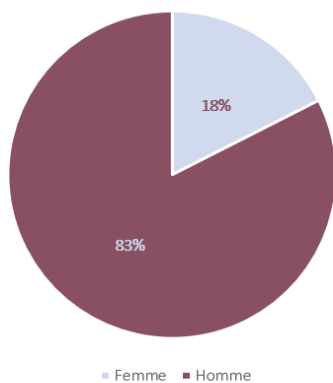
Les BIATSS représentent 11% des répondant.e.s, soit 12 individus, ce qui n'est pas suffisant pour effectuer des analyses croisées permettant de distinguer des différences entre hommes et femmes. En revanche, on note que **42% sont dans le même grade depuis plus de 7 ans** et 58% sont dans le même corps depuis plus de 7 ans. **Une large majorité n'a évolué ni de grade, ni de catégorie** depuis leur arrivée au LIS. D'ailleurs, 67% estiment que les évolutions professionnelles sont peu accessibles, notamment par manque de temps pour préparer les concours, des places limitées et peu de perspectives d'évolutions. Pourtant, certain.e.s estiment assurer des tâches équivalentes à des corps supérieurs (25%) voire des grades supérieurs.

CONSTATS 05

1 LA SITUATION FAMILIALE ENTRAVE LA PROGRESSION DE CARRIÈRE, NOTAMMENT CELLE DES FEMMES

Les inégalités professionnelles entre hommes et femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche se jouent tout au long de la carrière, et l'écart le plus important entre la part de femmes dans le vivier de candidat.e.s et celle parmi les lauréat.e.s se situe au niveau de l'HDR et de la PEDR [6].

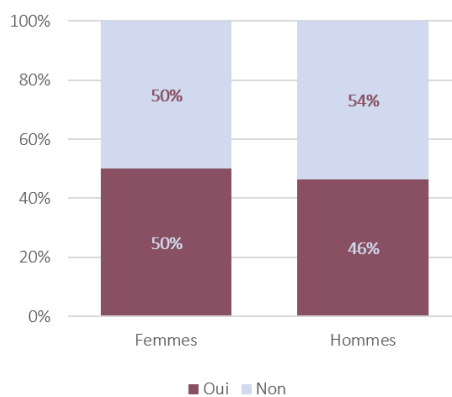
Figure 4. Détenteur.rices de l'HDR



Source : Base de données du personnel -2021

Champ : Ensemble des détenteur.rice.s de l'HDR (n=80, nf=14, nh=66)

Lecture : Les femmes représentent 18% des détenteur.rices de l'HDR.



Source : Base de données du personnel -2021

Champ : Ensemble des EC/C (n=170, nf=28, nh=142)

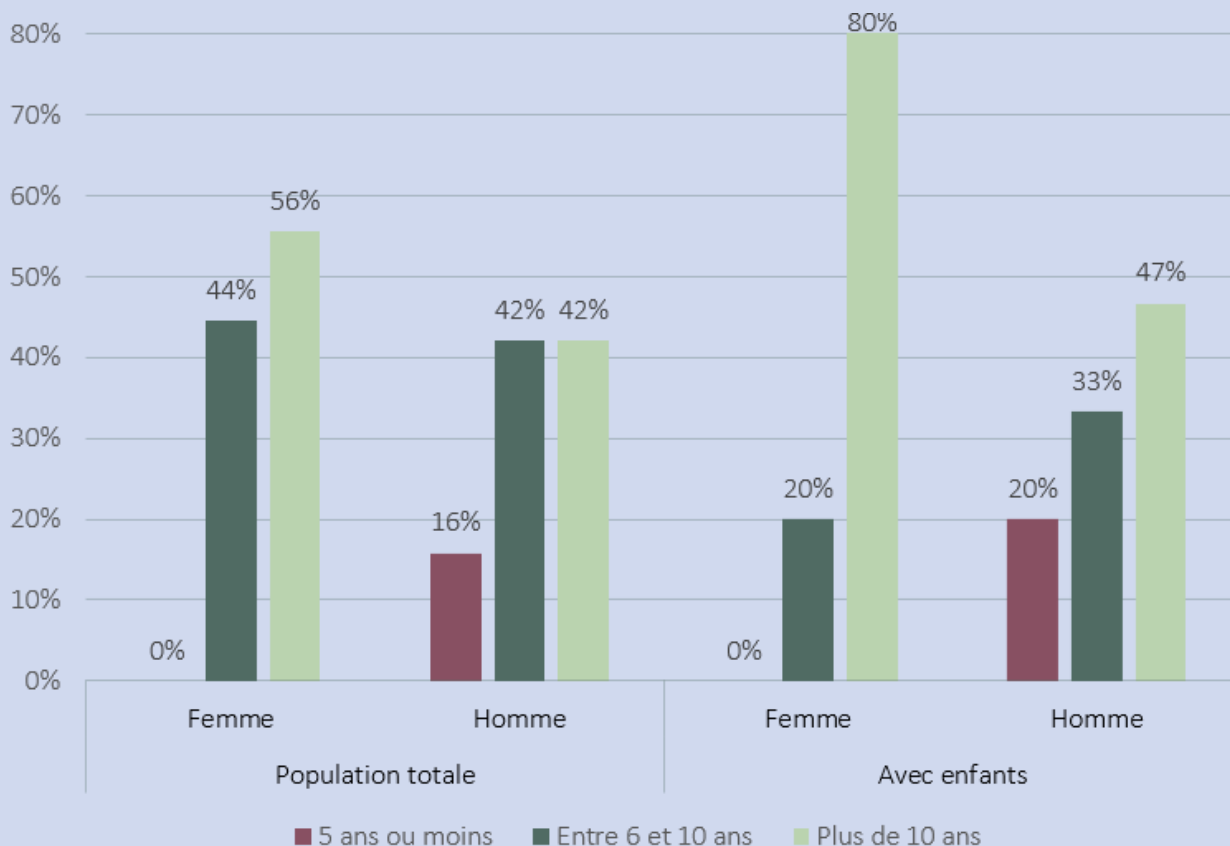
Lecture : Parmi les femmes EC/C, 50% ont l'HDR, c'est le cas de 46% des hommes EC/C

Cela s'explique notamment par les contraintes extérieures, principalement domestiques et familiales, qui pèsent davantage sur les femmes, leur laissant moins de temps disponible pour s'investir dans la préparation d'une HDR [7]. En revanche au LIS, la faible proportion des femmes détentrices de l'HDR s'explique principalement par un nombre de femmes MCF relativement faible (17% contre 24,7% à l'INS2I), car **on note que la moitié des femmes EC/C ont l'HDR, ce qui est particulièrement encourageant.**

Des différences existent parmi les personnes qui passent leur HDR : **en moyenne il s'écoule 12 ans entre la passation du doctorat et de l'HDR pour les femmes et 10 ans pour les hommes.** Plus de la moitié des femmes détentrices de l'HDR déclare avoir mis plus de 10 ans, contre 42% des hommes. Ces derniers déclarent à 16% avoir mis moins de 5 ans.

On note également que le fait d'**avoir des enfants influence le temps écoulé entre ces deux étapes**, notamment pour les femmes : 80% des femmes avec enfants ont mis plus de 10 ans, contre 47% des hommes, les contraintes de la vie familiale reposant toujours davantage sur les femmes, même lorsque celles-ci ont des postes à hautes responsabilités.

Figure 5. Temps écoulé entre le doctorat et l'HDR en fonction du genre et de la situation familiale



Source : Enquête « Conditions de travail et freins de carrière »-2021

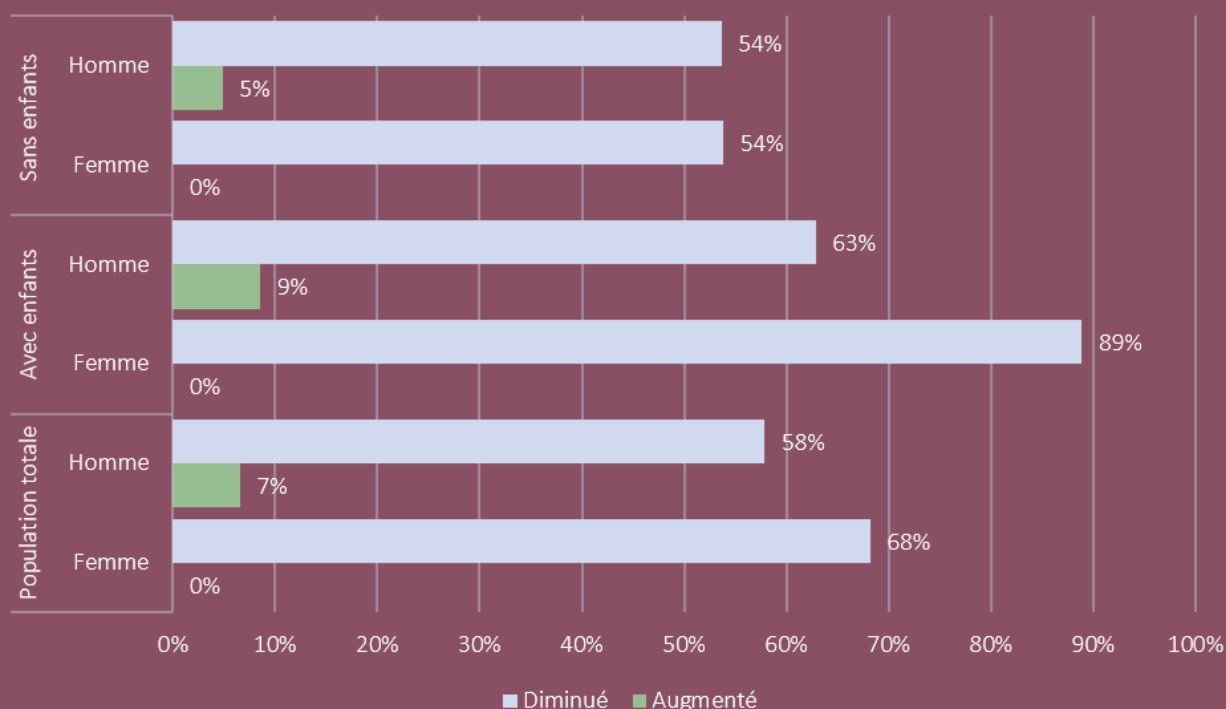
Champ : Ensemble des détenteur.rice.s de l'HDR (n=28)

Lecture : Pour 42% des hommes, 10 ans se sont écoulés entre leur doctorat et leur HDR, c'est le cas de 80% des femmes avec enfants

Les hommes considèrent publier davantage que les femmes : parmi les personnes ayant publié au moins une fois au cours des deux dernières années, **42% des hommes déclarent avoir publié plus de 6 travaux, c'est le cas de 15% des femmes.** La situation familiale ne semble pas impacter le nombre de publications, peu d'écart existe entre les personnes avec et celles sans enfants.

Cependant, **les femmes déclarent plus que les hommes avoir vu leurs publications diminuer depuis le début de la crise sanitaire** (68% contre 58% des hommes), tandis que 7% des hommes estiment qu'elles ont augmenté. L'écart est d'autant plus marqué pour les personnes avec enfants, hommes comme femmes : 89% des mères et 63% des pères estiment que leur nombre de publication a diminué, c'est le cas de 54% des hommes et femmes sans enfants.

Figure 6. Evolution des publications depuis le début de la crise sanitaire en fonction du genre



Source : Enquête « Conditions de travail et freins de carrière »-2021

Champ : Ensemble des publiant.e.s (n=98, nf=22, nh=76)

Lecture : 58% des hommes estiment que leur nombre de publications a diminué, c'est le cas pour 68% des femmes

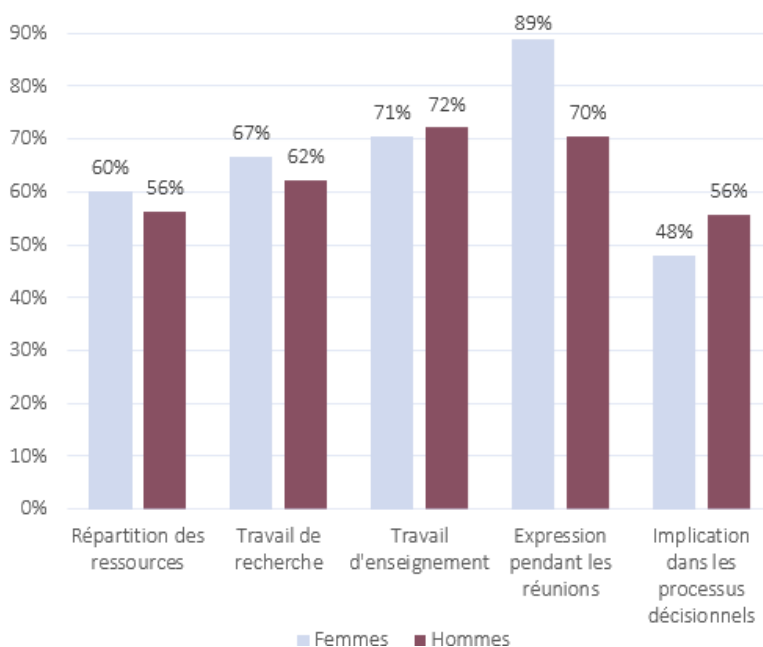
UN NIVEAU DE RESPONSABILITÉ PLUS FAIBLE POUR LES FEMMES MAIS UNE BONNE INTÉGRATION AU LIS

A la question demandant d'évaluer leur niveau de responsabilité au sein du LIS, les femmes répondent à 45% le considérer comme élevé, c'est le cas de 32% des hommes. On n'observe pas de différence en fonction de la situation familiale, si ce n'est que **les hommes et les femmes avec enfants souhaiteraient avoir plus de responsabilités**. La question ne distinguait pas les différents types de responsabilités, mais l'on peut considérer que toutes ne se valent pas et ne sont pas investies de la même manière par les hommes et les femmes : enseignement, responsabilités administratives, responsabilités d'équipes, etc.

On note en effet que **la direction du laboratoire est tenue par des hommes, les responsables de pôle sont des hommes, deux co-responsables sont des femmes et seulement 10% des chef.fe.s d'équipe sont des femmes**.

Si les femmes considèrent davantage que les hommes que leur opinion est entendue dans les diverses décisions, elles se sentent moins impliquées dans les processus décisionnels.

Figure 7. Personnes estimant être entendues concernant les différents items



Source : Enquête « Conditions de travail et freins de carrière »-2021

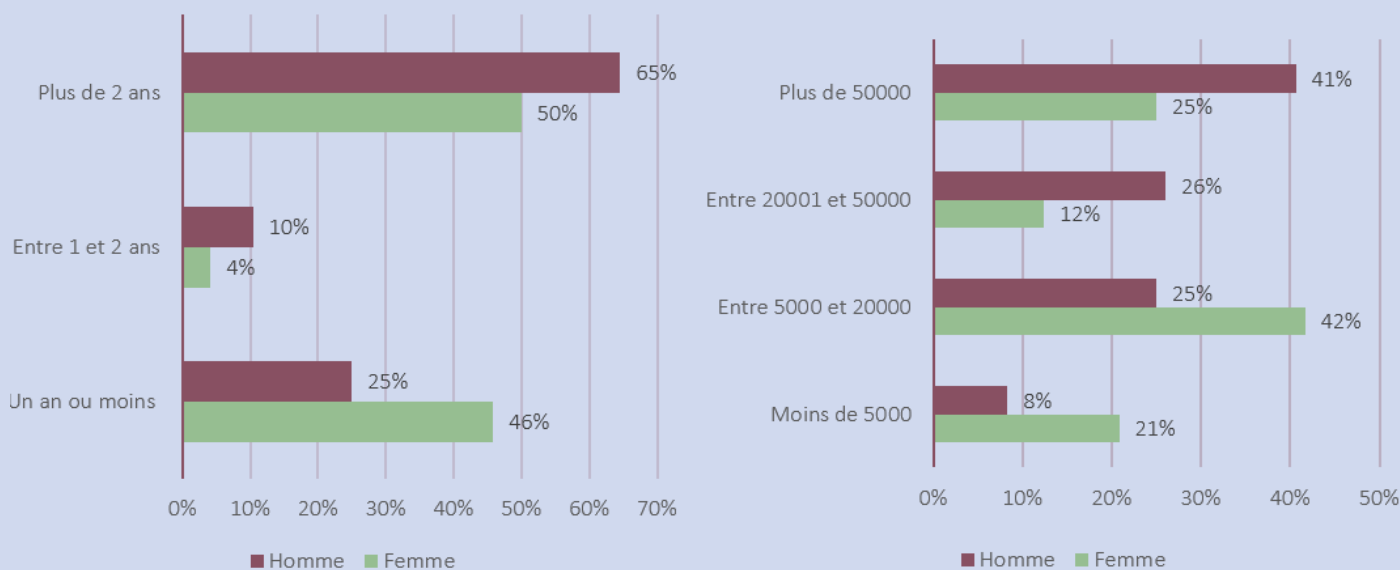
Champ : Ensemble des répondant.e.s (nmin=77, nmax=98)

Lecture : 56% des hommes estiment être impliqués dans les processus décisionnels, c'est le cas de 48% des femmes

Les répondant.e.s expliquent avoir considéré leurs relations au sein de leur équipe voire de leur pôle pour répondre à ces items. Certaines personnes évoquent des difficultés de communication à l'extérieur de l'équipe en raison du nombre de sites et du peu de contacts avec les autres membres et la hiérarchie.

Concernant les projets, **seuls 20% sont dirigés par des femmes et ce sont les moins longs et les moins onéreux.** En effet, la valeur moyenne des projets dirigés par des femmes est de 51 798 euros (contre 105 097 euros pour les hommes) et la durée moyenne de 26 mois (32 pour ceux dirigés par des hommes).

Figure 8. Caractéristiques des projets en fonction du genre du.de la responsable



Source : Base de données du personnel - 2021

Champ : Ensemble des responsables de projet (n=120, nf=24, nh=96)

Lecture : 41% des hommes responsables dirigent des projets dont le budget excède 50 000 euros, c'est le cas de 25% des femmes responsables

Note : khi2 = 0,05

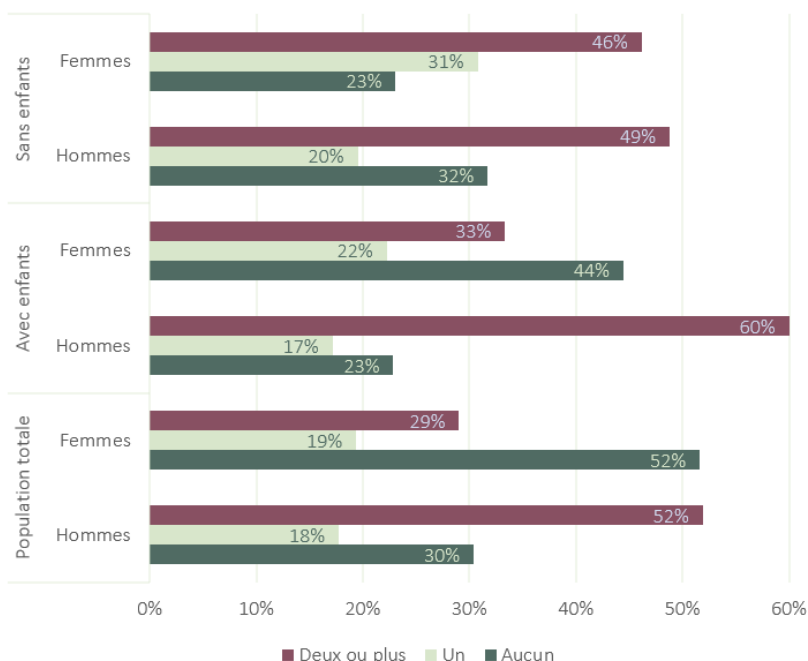
La faible part des femmes parmi les responsables de projets peut s'expliquer par de faibles effectifs mais également par d'autres mécanismes telle que la moindre insertion des femmes dans les réseaux professionnels favorisant cet accès [8]. On note cependant que celles qui accèdent effectivement à des responsabilités se voient confier des projets de moindre envergure que ceux dirigés par des hommes.

3 UNE CONCILIATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE PROBLÉMATIQUE

Plusieurs phénomènes contribuant à produire des inégalités entre hommes et femmes tout au long de la carrière ont été identifiés, comme l'insertion dans les réseaux professionnels, qui privilégient l'"entre-soi masculin" [6]. Ces réseaux peuvent être développés lors d'activités professionnelles favorisant la rencontre et permettant de se faire connaître, tels que les colloques. Or, **on remarque que les femmes y participent moins, et participent davantage à des formations, activités moins prestigieuses.**

À nouveau, avoir des enfants impacte la participation des individus à ces activités : près de la moitié des femmes avec enfants déclarent n'avoir participé à aucun colloque au cours des deux dernières années, c'est le cas d'un quart des femmes sans enfants. A l'inverse, 60% des hommes avec enfants ont fait plus de deux colloques, **différence qui témoigne du frein que constitue la situation familiale pour les femmes, davantage que pour les hommes.**

Figure 9. Participation aux colloques en fonction du genre et de la situation familiale



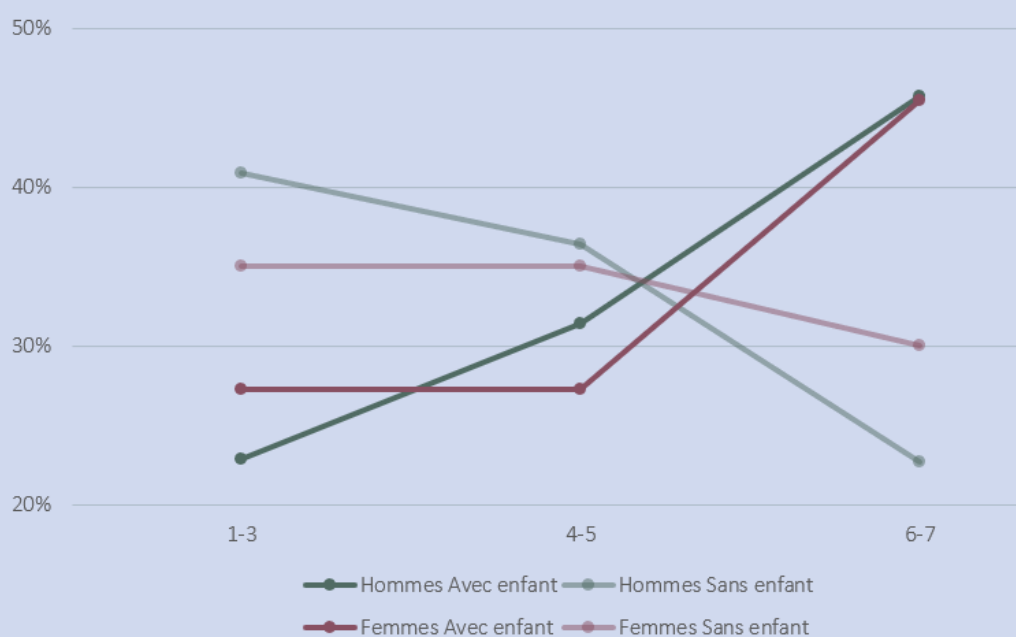
Source : Enquête « Conditions de travail et freins de carrière »-2021

Champ : Ensemble des répondant.e.s (n=110, n'enfants =44, n'ssenfants=54)

Lecture : 60% des hommes avec enfants déclarent avoir participé à deux colloques ou plus au cours des deux dernières années, c'est le cas de 33% des femmes avec enfants)

Les répondant.e.s avec enfants déclarent par ailleurs avoir été empêché.e.s à plusieurs reprises de participer à un événement professionnel en raison de leur situation familiale, c'est le cas de 37% d'entre eux.elles. Les raisons évoquées sont majoritairement les enfants : organisation de garde, horaires de travail peu adaptés à la vie familiale. En effet, **plus de la moitié des parents (54%) estime que leur vie professionnelle empiète sur leur vie privée** (contre 31% des personnes sans enfant). La vie privée est également susceptible d'empiéter sur l'activité professionnelle, comme l'expriment 60% des pères et 55% des mères. Notons que l'enquête a été menée pendant la crise sanitaire, période qui a vu se flouter encore davantage la frontière entre domestique et professionnel.

Figure 10. Sensation de surmenage en fonction du genre et de la situation familiale



Source : Enquête « Conditions de travail et freins de carrière »-2021
Champ : Ensemble des répondant.e.s (n=110, nf=31, nh=79)

Lecture : 46% des hommes avec enfants déclarent un niveau de surmenage entre 6 et 7, tandis que 41% des hommes sans enfants déclarent un niveau de surmenage entre 1 et 3

Sans distinction de genre, **les personnes avec enfants se sentent plus surmenées que les autres** : sur une échelle de 1 à 7, 46% des parents se situent entre 6 et 7, c'est le cas d'un quart des individus sans enfants.

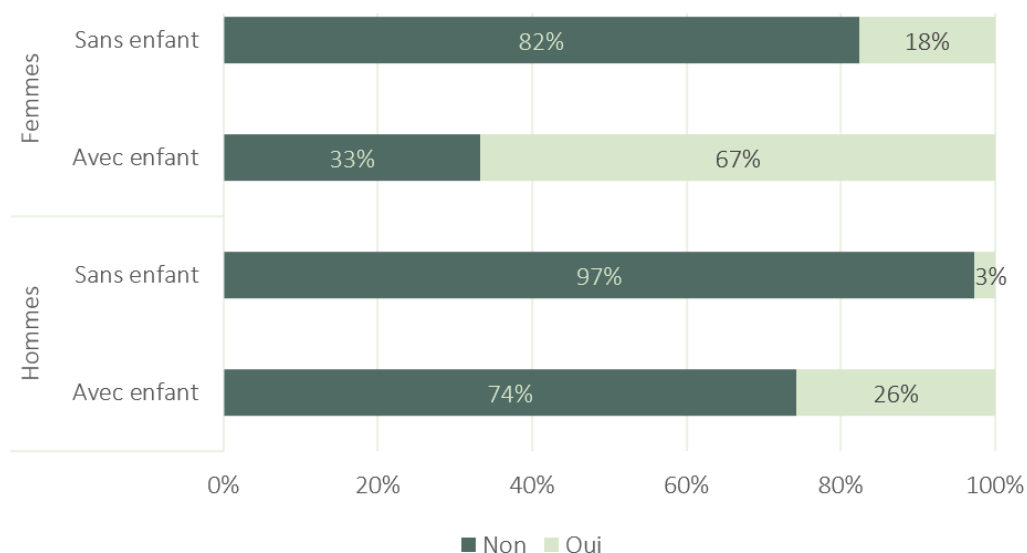
Les raisons évoquées sont très clairement la charge de travail trop élevée qui empiète sur la vie privée et l'organisation familiale et domestique. En effet **26% des parents déclarent consacrer plus d'un quart de leur temps à l'aide aux personnes, et 48% d'entre eux.elles ont moins de 5% de temps à accorder aux loisirs.**

La charge liée aux tâches domestiques continue de peser sur les femmes : 46% d'entre elles considèrent en assumer une part plus importante que leur partenaire, c'est le cas de 24% des hommes. Cette répartition genrée du travail domestique, bien qu'elle ait tendance à s'équilibrer au sein des couples bi-actifs les plus diplômés, implique une diminution du temps à accorder à d'autres activités.

De manière directe et indirecte, **la situation familiale peut entraîner une pénalisation au travail** : 19% des répondant.e.s estiment que cela a été le cas pour eux.elles (un tiers des personnes avec enfants et 7% des personnes sans enfants). Si une seule personne considère avoir subi une pénalisation directe par un refus de promotion, les effets principalement évoqués sont le **manque de temps à consacrer aux projets, l'impossibilité de participer à des réunions et la stagnation de carrière**.

A nouveau, on note une forte différence entre hommes et femmes : 67% des mères estiment avoir été pénalisées, contre 26% des pères.

Figure 11. Sentiment de pénalisation par rapport à la situation familiale



Source : Enquête « Conditions de travail et freins de carrière »-2021

Champ : Ensemble des répondant.e.s (n=99, nf=26, nh=73)

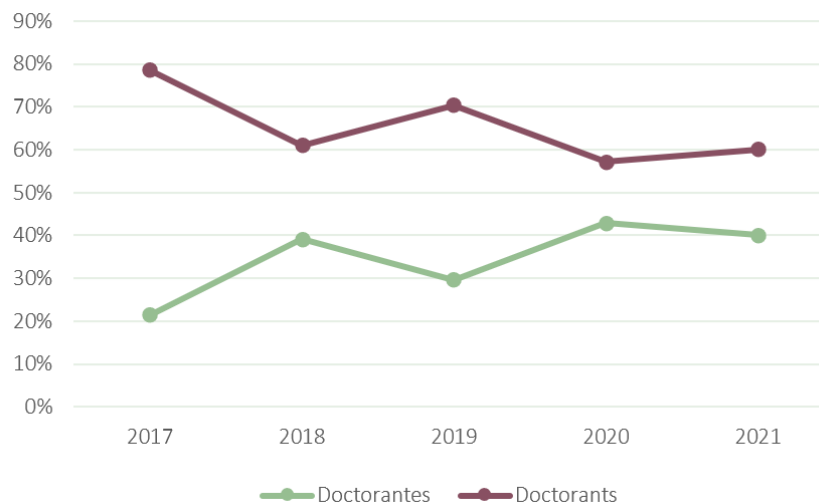
Lecture : 97% des hommes sans enfant estiment ne pas avoir été pénalisés par rapport à leur situation familiale contre 74% de ceux avec enfant

UNE AUGMENTATION DE LA PART DES FEMMES MAIS DES ÉVÉNEMENTS SEXISTES NON NÉGLIGEABLES 4

Atteindre la parité, état qui signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions, constitue un objectif de l'INS2I et plus largement du CNRS. Des dispositifs sont mis en place, tels que la mesure des indicateurs de parité et le suivi du recrutement des femmes. D'après les réponses au questionnaire, les femmes constituaient 17% des personnes recrutées au LIS avant les années 2000 et représentent 38% des nouvelles embauches entre 2017 et 2021.

La part des doctorantes embauchées au LIS a considérablement augmenté depuis 2017 : si seulement 21% des doctorant.e.s étaient des femmes cette année-là, elles représentent en 2021 40% des effectifs de cette catégorie.

Figure 12. Part des doctorant.e.s embauché.e.s par année au LIS



Source : Base de données du personnel -2021

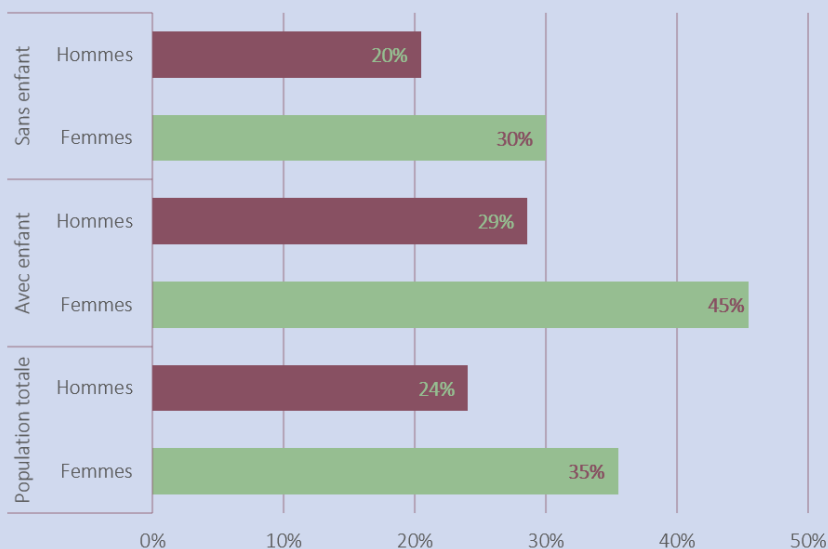
Champ : Ensemble des doctorant.e.s (n=115, nf=41, nh=74)

Lecture : En 2021 parmi les doctorant.e.s recruté.e.s, on compte 40% de femmes

Les directrices de thèse encadrent plus souvent des femmes, c'est le cas de 56% d'entre elles, tandis que les directeurs encadrent à 68% des hommes doctorants. De plus, **les doctorantes travaillent plus souvent dans un pôle dont la co-responsable est une femme**, c'est le cas de 63% d'entre elles contre 53% des hommes.

Afin d'améliorer la parité et recruter sans biais de genre, les dispositifs de quotas ont été mis en place, afin que les comités de sélection soient constitués d'au moins 40% de femmes. **Ces dispositifs peuvent néanmoins avoir des effets néfastes, comme l'atteste 23% des femmes et 11% des hommes** : le faible nombre de femmes en sciences conduit à une sursollicitation de celles-ci, réduisant encore davantage le temps accordé à d'autres activités. La parité constitue un outil pour atteindre l'égalité, mais une situation paritaire ne signifie pas que les hommes et les femmes sont égaux sur l'ensemble des aspects liés à l'égalité professionnelle : 35% des femmes et 24% des hommes estiment que l'égalité professionnelle hommes-femmes n'est pas respectée par le laboratoire. Les femmes avec enfants sont plus susceptibles de répondre non que les autres.

Figure 13. Part des individus estimant que l'égalité H-F n'est pas respectée



Source : Enquête « Conditions de travail et freins de carrière »-2021

Champ : Ensemble des répondant.e.s (n=110, nf=31, nh=79)

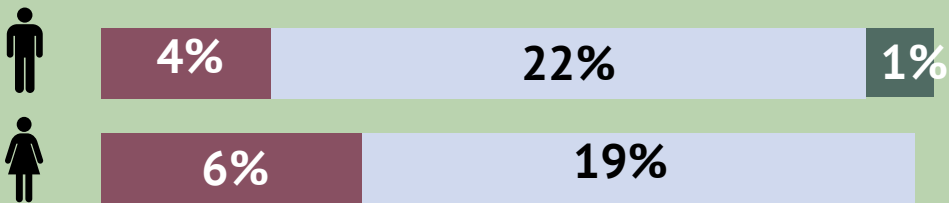
Lecture : 35% des femmes estiment que l'égalité professionnelle n'est pas respectée, c'est le cas de 20% des hommes sans enfants

Au-delà de l'aspect financier et organisationnel que revêt la notion d'égalité professionnelle, cette dernière inclut également la lutte contre les violences sexistes et sexuelles qui peuvent survenir sur le lieu de travail, cinquième axe du plan d'égalité gouvernemental.

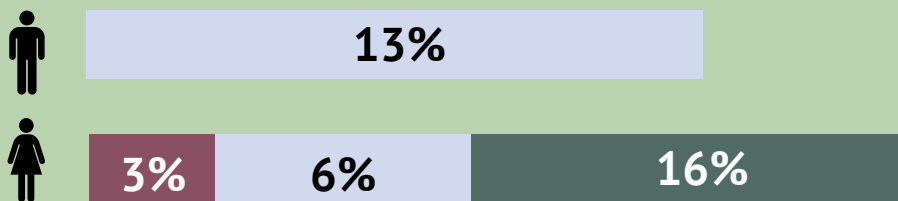
31 % DE PERSONNES CONCERNÉES PAR DES VIOLENCES SEXISTES AU LIS

■ Faire l'objet ■ Etre témoin ■ Les deux

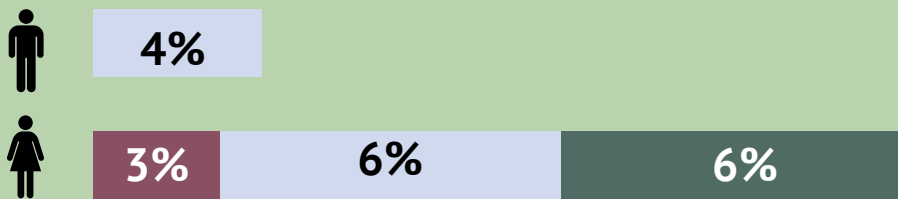
De blagues, rumeurs, propos à connotation sexuelle



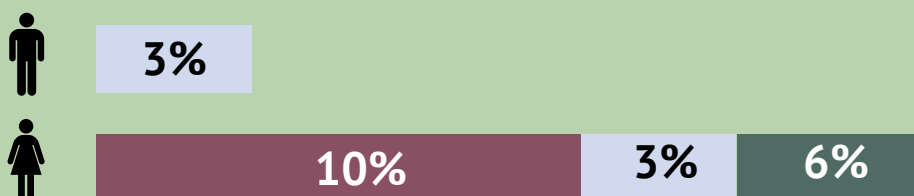
De remarques gênantes sur le physique ou la tenue vestimentaire





De sifflements, de gestes ou commentaires grossiers



De contacts physiques légers non-consentis (main sur la jambe, frôlement, étreinte, etc.)



Le faible nombre de femmes dans les filières Sciences et Techniques se traduit indéniablement par un faible effectif dans les laboratoires de recherche. Cependant, il n'existe pas de **"lien mécanique entre la féminisation du vivier entré à l'université et la réduction des inégalités de carrières"** [9], d'où l'importance de mettre en place des mesures favorisant le recrutement et l'évolution des carrières des femmes au sein des laboratoires.



06 RECOMMANDATIONS

OBJECTIF 1 - FAVORISER L'ACCÈS DES FEMMES À DES POSTES À RESPONSABILITÉ

- En donnant accès aux ressources, formations, séminaires permettant aux femmes de s'outiller pour accéder à ces postes (Formations AFDESRI)
- En aménageant l'organisation des postes (horaires de réunions, aide à la garde d'enfants (modèle CESU-INSERM))
- En favorisant l'insertion des femmes dans les réseaux professionnels, par la valorisation des travaux de recherches
- En veillant à la juste répartition des projets entre les responsables hommes et femmes, en fonction de leur durée et de leur budget
- En favorisant la mise en place de binômes mixtes à la tête des équipes

OBJECTIF 2 - ATTIRER ET CONSERVER LES FEMMES AU LIS

- En recrutant sans biais de genre, par la diffusion de guides de bonnes pratiques (LIBRA, guide de l'université de Lausanne)
- Pallier la perte de femmes entre le doctorat et le post doctorat en proposant un accompagnement plus soutenu aux doctorant.e.s par la mise en place d'une personne référente, d'ateliers d'échanges et de partage
- En rencontrant des étudiantes en Sciences et Techniques pour présenter le LIS et ses activités

OBJECTIF 3 - FAVORISER LA COMMUNICATION ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE AU LABORATOIRE

- Mettre en place une personne référente au sein de chaque pôle pour faire remonter les informations à la direction (autre que le chef de pôle)
- Accroître la communication autour des prises de décisions pour améliorer la transparence
- Proposer des lieux ou des plateformes d'expression pour tou.te.s les membres du LIS

OBJECTIF 4 - AMÉLIORER LA CONCILIATION VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

- En portant une attention particulière aux horaires de réunions afin qu'elles n'empiètent pas sur la vie privée et familiale
- En communiquant autour des ressources, des droits et des dispositifs existants (Guide CNRS- La conciliation des temps de vie)
- Par la mise en place d'un suivi des personnes demandeuses (congé parental, problèmes de santé, etc.)

OBJECTIF 5 - LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

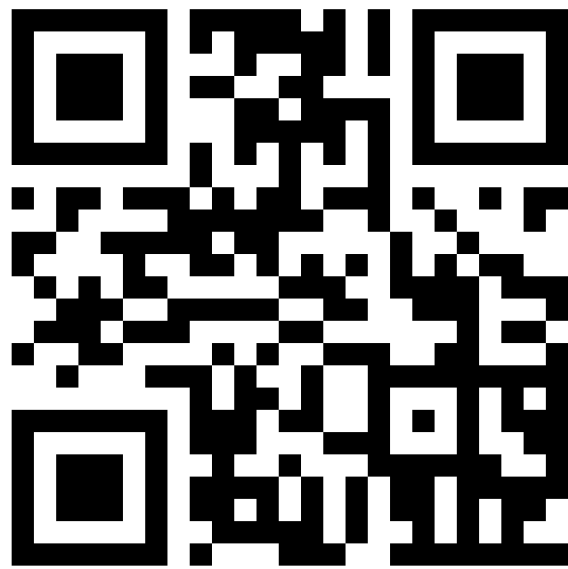
- Par la mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes selon la charte de la DGAFP
- En informant sur le dispositif, par exemple en envoyant une note avec la fiche de paie (modèle INRAE)
- En menant des actions de sensibilisation et de formation aux VSS et à la déconstruction des stéréotypes de genre

OBJECTIF 6 - DÉVELOPPER L'ACTION DU COMITÉ DE PARITÉ

- Redéfinir le Comité de Parité en "Comité Égalité, Diversité et Inclusion" pour mieux rendre compte de l'ensemble des thématiques couvertes
- Désigner un.e référent.e pour chaque thématique
- Structurer davantage le Comité en proposant des échanges plus réguliers afin de favoriser l'investissement des membres
- Communiquer en interne autour de l'existence et des actions du Comité (1/3 des répondant.e.s au questionnaire ne connaît pas l'existence de la référente)

07 RÉFÉRENCES

- [1] Laufer, J. (2014). Introduction. In L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (p. 3-6).
- [2] Communiqué | Index de l'égalité professionnelle – (2021). Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.
- [3] Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes : État des lieux. (s. d.). Observatoire des inégalités. <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux>
- [4] Vers l'égalité femmes-hommes? Chiffres clés (p. 92). (2021). Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.
- [5] Chenu, A., & Martin, O. (2016). Le plafond de verre chez les enseignants-chercheurs en sociologie et démographie. *Travail, genre et sociétés*, n° 36 (2), p 135-156.
- [6] Sur les freins aux carrières des femmes chercheuses et enseignantes-chercheuses au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche en France (p. 36). (2019). Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.
- [7] Pigeyre, F., Sabatier, M. (2011). Les carrières des femmes à l'université : Une synthèse de résultats de recherche dans trois disciplines. *Politiques et management public*, 28 (2).
- [8] Buscatto, M., & Marry, C. (2009). « Le plafond de verre dans tous ses éclats ». *La féminisation des professions supérieures au XXe siècle. Sociologie du travail*, 51 (2), 170-182.
- [9] Latour, E. (2008). Le plafond de verre universitaire: Pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure. *Mouvements*, n° 55-56 (3), 53-60.



Parité et lutte contre les discriminations

Laboratoire d'Informatique et Systèmes

