

GT égalité femmes/hommes Irisa-inria Rennes

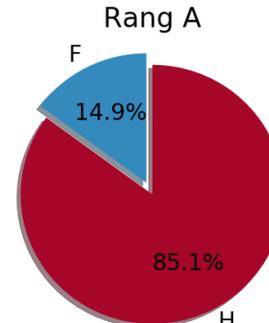
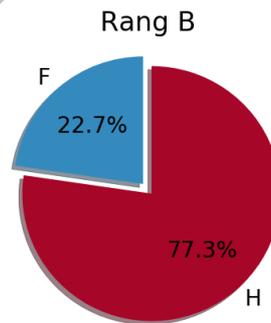
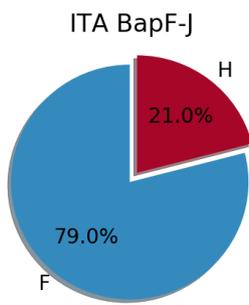
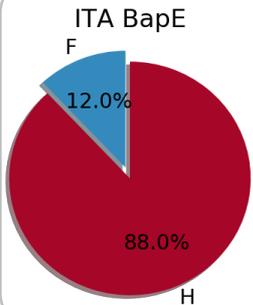
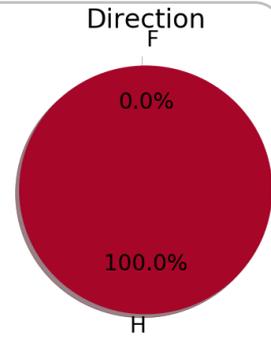
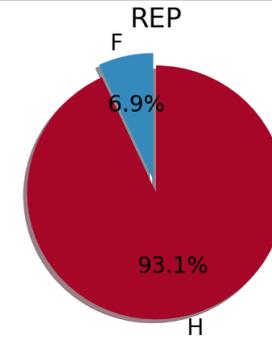
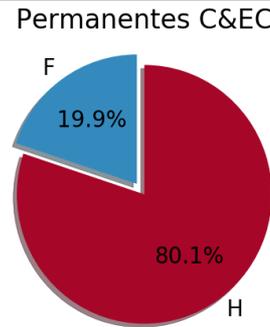
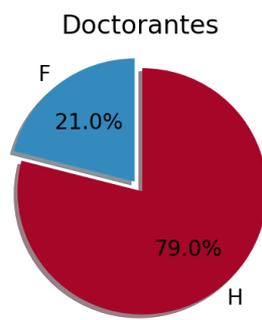
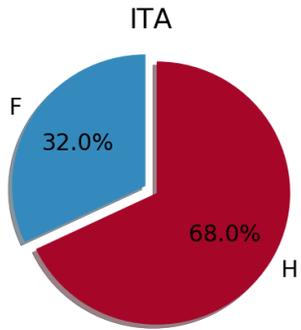
Conseil de laboratoire

IRISA

Février 2018

Données f/h
Irisa + Inria RBA

IRISA - INRIA RBA: hiérarchie

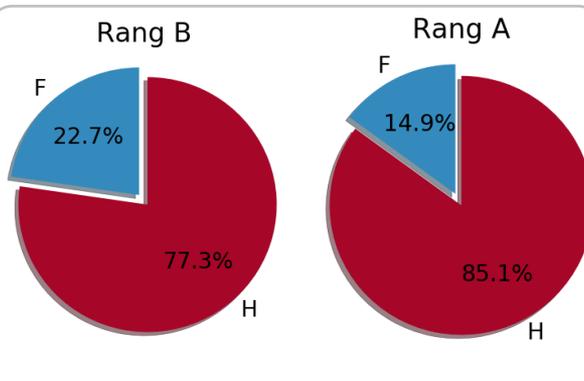
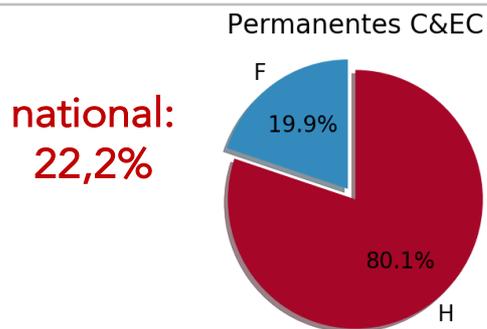


Inria: 2/29
Irisa: 3/39

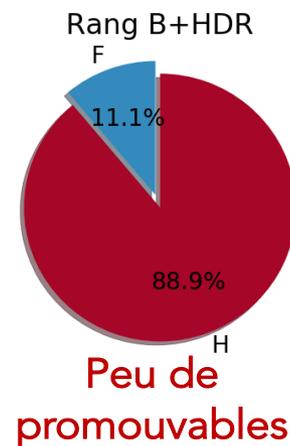
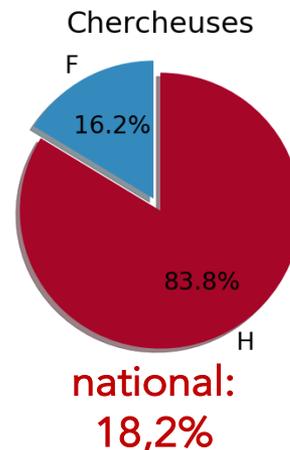
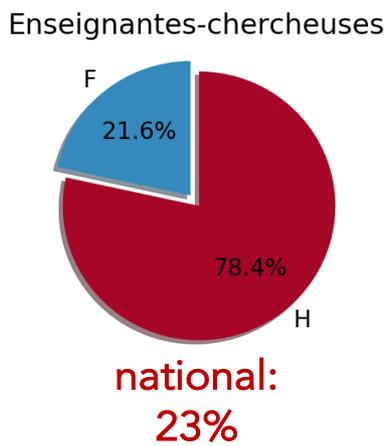
Femmes/total:
23,8%

- Disparition des femmes dans la hiérarchie
- Evolution négative pour les REP
- BAP très genrées

IRISA - INRIA RBA: national

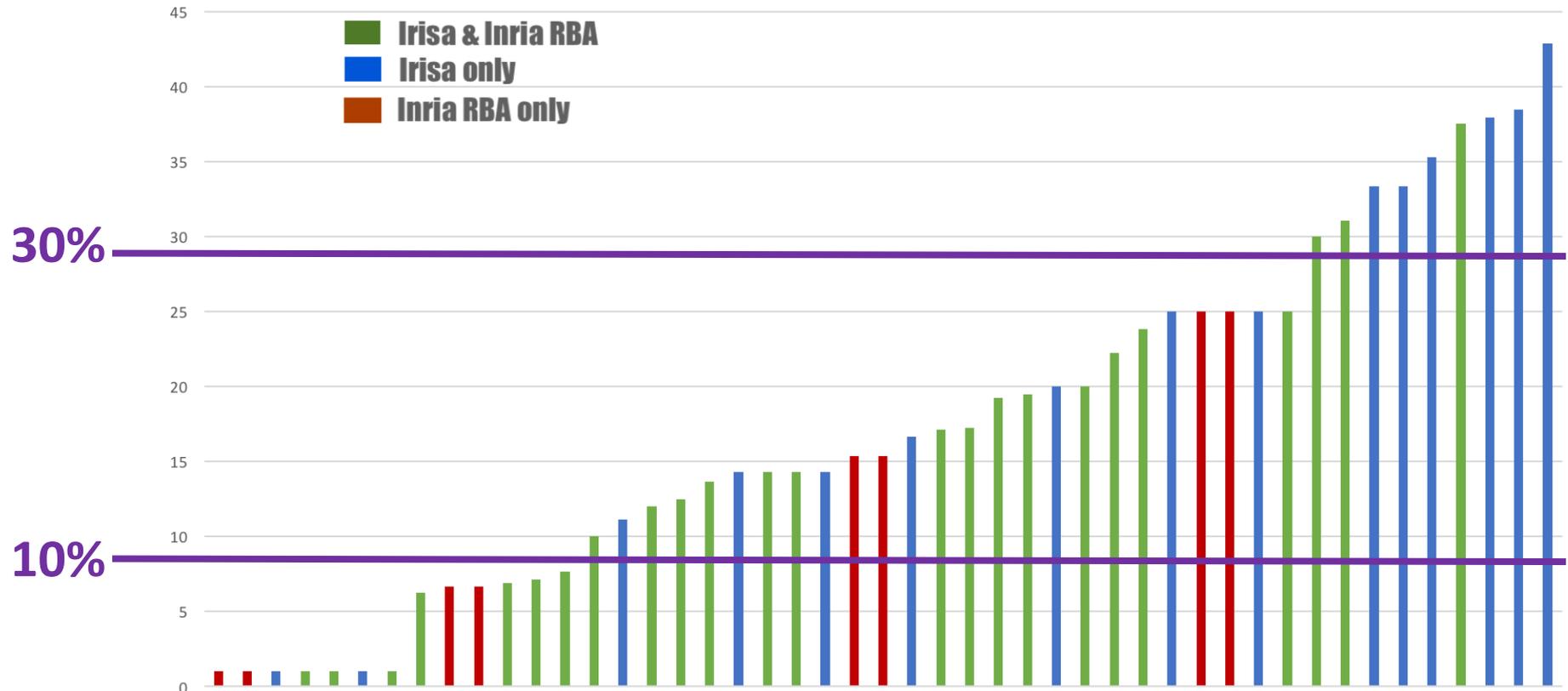


- Moins de femmes qu'au national dans toutes les catégories
- Peu de femmes parmi les rang B avec HDR



Taux de féminisation des équipes ?

Pourcentage de femmes/total parmi les équipes IRISA + INRIA-RBA
au 31-01-2017 (extraction GEF, avec ses erreurs...)



<10%: 13/45 équipes

- Irisa. $9/39 = 23\%$
- Inria-RBA. $11/29 = 37\%$.

>30%: 9/45 équipes

- Irisa. $9/39 = 23\%$.
- Inria-RBA. $3/29 = 10\%$.

Tutelles

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes
UR1	21	83	104	20.2%
INRIA	8	66	74	10.8%
IMTA+EMN	6	31	37	16.2%
UBS	7	19	26	26.9%
CNRS	8	13	21	38.1%
INSA	8	12	20	40.0%
UR2	2	6	8	25.0%
C-SE	1	8	9	11.1%
ENS	0	8	8	0%
UR2	2	6	8	25.0%
UNantes	1	2	3	33.3%
IFSTTAR	0	2	2	0%
IRSTEA	0	2	2	0%
Agrocampus	1	1	2	50%
Total	63	254	317	19.9%

- ENS, C-SE : faible taux mais très petits effectifs
- Inria : prix d'un recrutement massif masculin des années 2000-2010
- CNRS: recrutements de CR ces dernières années

Tendances

Dernières femmes recrutées

- MCU UR1/Insa... : 2015, 2016
- CR CNRS : 2016, 2017
- CR Inria : 2010, 2017

- Prof UR1 : 2010, 2017
- DR CNRS : 2010, 2017
- DR Inria : 2003

Progrès énormes en 2017

- Peu d'impact sur les stats 😞
- Constitution d'un vivier 😊

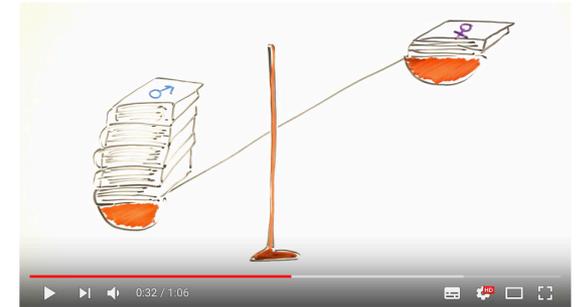
Risques induits ?

Risques scientifiques

- Réduction de la capacité d'innovation / excellence / performances.
- On se prive de la moitié des idées d'une génération.
- On diminue la compétition.
- Evaluations, contrats (Europe)...

Risque liés à la vie sociale / bien-être au travail

- Comportements caricaturaux.



[La science c'est pour toi !](https://www.youtube.com/watch?v=ZhzPNE0-bQo)

<https://www.youtube.com/watch?v=ZhzPNE0-bQo>

Risques sociétaux

- Efficacité économique : pas assez de monde pour l'industrie.
- Image de notre domaine : entre-soi, biais.
- **Acceptabilité sociale des recherches.**

Samuel et Toi.Net

Toi.Net est une servante-robot bien éduquée, qui connaît beaucoup de choses sur Sam, comprend ses demandes, se souvient de ses préférences [...]. La servante-robot adapte constamment son interaction avec [son propriétaire] Sam [...] en dressant [son] profil et en détectant ses émotions [...]



7h15, Sam se réveille et se prépare pour une journée de travail ordinaire. Il prend sa douche et s'installe dans la cuisine pour prendre son petit déjeuner. Toi.Net², sa servante-robot, lui sert un café chaud et une assiette de fruits. « *Toi.Net, passe-moi le sucre s'il te plaît* », demande Sam. La servante-robot prend le sucrier qui se trouve à l'autre bout de la table et le lui apporte. Pourtant, il y a une boîte de sucre dans le placard de la cuisine mais Toi.Net sait qu'il est beaucoup plus simple d'utiliser le sucrier. « *Des nouvelles intéressantes ?* », demande Sam. La servante-robot comprend qu'elle doit trouver l'actualité qui correspond aux centres d'intérêt de Sam. Elle commence par le football.

Toi.Net: « *Monaco a battu Marseille 3-1 à domicile. C'est la première fois depuis douze ans que Monaco marque trois buts contre Marseille. Un coup de chapeau de Diego Suarez* ».

Toi.Net: « *L'élection de Miss France s'est déroulée au Palais des congrès. Miss Martinique est l'heureuse élue* ».

Sam: « *Ne m'embête plus avec ce type d'actualité, les élections de Miss ne m'intéressent pas* ».

Toi.Net: « *D'accord, je ne le ferai plus* ».

Toi.Net: « *Pour Paris, la météo prévoit du soleil dans la matinée et de fortes pluies à partir de 13 heures et toute l'après-midi* ».

Toi.Net: « *M. Lamaison, candidat à la présidence de la région sud-ouest, déclare que le taux de chômage a atteint les 3,2 millions ; son plus haut niveau depuis 2004* ».

Sam: « *Peux-tu vérifier cette information ? J'ai l'impression que ce nombre était plus élevé au milieu des années 2010* ».

culé qui lui annonce : « *Ce matin, je ferai un détour par l'A-4 en raison d'un accident sur votre trajet habituel et d'un temps d'attente de quarante-cinq minutes à cause d'un embouteillage* ».

Toi.Net est une servante-robot bien éduquée. Elle connaît beaucoup de choses sur Sam, comprend ses demandes, se souvient de ses préférences, est capable de trouver des objets et de les utiliser à bon escient, se connecte à Internet et extrait des informations pertinentes, apprend des situations nouvelles, etc. Cela a été rendu possible grâce aux immenses progrès réalisés dans le domaine de l'intelligence artificielle : le traitement et la compréhension de la parole (comprendre les demandes de Sam) ; la reconnaissance visuelle et la reconnaissance d'objets (localiser le sucrier sur la table) ; la planification automatisée (définir la série d'actions débouchant sur une situation donnée comme chercher une boîte de comprimés dans la salle de bain) ; la représentation des connaissances (pouvoir identifier un coup du chapeau comme une série de trois buts marqués par un même joueur au cours d'un même match de football) ; le raisonnement (choisir de prendre le sucrier présent sur la table plutôt que d'aller chercher la boîte de sucre dans le placard de la cuisine ou recourir aux prévisions météorologiques pour décider quelle paire de chaussures Sam devrait mettre) ; la fouille de données (extraire les informations pertinentes à partir du web, y compris vérifier les faits dans le cas de la déclaration politique) ; l'algorithme incrémental d'apprentissage automatique (lui permettant de se souvenir de ne plus mentionner les concours de Miss à l'avenir). La servante-robot adapte constamment son interaction avec Sam en dressant le profil de son propriétaire et en détectant ses émotions.

Samuel et Toi.Net

Toi.Net est une servante-robot bien éduquée, qui connaît beaucoup de choses sur Sam, comprend ses demandes, se souvient de ses préférences [...]. La servante-robot adapte constamment son interaction avec [son propriétaire] Sam [...] en dressant [son] profil et en détectant ses émotions [...]



7h15, Sam se réveille et se prépare pour une journée de travail ordinaire. Il prend sa douche et s'installe dans la cuisine pour prendre son petit déjeuner. Toi.Net², sa servante-robot, lui sert un café chaud et une assiette de fruits. « *Toi.Net, passe-moi le sucre s'il te plaît* », demande Sam. La servante-robot prend le sucrier qui se trouve à l'autre bout de la table et le lui apporte. Pourtant, il y a une boîte de sucre dans le placard de la cuisine mais Toi.Net sait qu'il est beaucoup plus simple d'utiliser le sucrier. « *Des nouvelles intéressantes ?* », demande Sam. La servante-robot comprend qu'elle doit trouver l'actualité qui correspond aux centres d'intérêt de Sam. Elle commence par le football.

Toi.Net: « *Monaco a battu Marseille 3-1 à domicile. C'est la première fois de-*

Toi.Net: « *M. Lamaison, candidat à la présidence de la région sud-ouest, déclare que le taux de chômage a atteint les 3,2 millions ; son plus haut niveau depuis 2004* ».

Sam : « *Peux-tu vérifier cette information ? J'ai l'impression que ce nombre était plus élevé au milieu des années 2010* ».

cule qui lui annonce : « *Ce matin, je ferai un détour par l'A-4 en raison d'un accident sur votre trajet habituel et d'un temps d'attente de quarante-cinq minutes à cause d'un embouteillage* ».

Toi.Net est une servante-robot bien éduquée. Elle connaît beaucoup de choses sur Sam, comprend ses demandes, se souvient de ses préférences, est capable de trouver des objets et de les utiliser à bon escient, se connecte à Internet et extrait des informations pertinentes, apprend des situations nouvelles, etc. Cela a été rendu possible grâce aux immenses progrès réalisés dans le domaine de l'intelligence artificielle : le traitement et la compréhension de la parole (comprendre les demandes de Sam) ; la reconnaissance visuelle et la reconnaissance d'objets (localiser le sucrier sur la table) ; la planification automatisée (définir la série d'actions débouchant sur une situation donnée comme chercher une boîte de comprimés dans la salle de bain) ; la représentation des connaissances (pouvoir identifier un coup du chapeau comme une série de trois buts marqués par un même joueur au cours d'un même match de football) ; le raisonnement (choisir de prendre le sucrier présent sur la table plutôt que d'aller chercher la boîte de sucre dans le placard de la cuisine) ; le recours aux prévisions météorologiques pour décider quelle paire de chaussures Sam devrait mettre) ; la fouille de données (extraire les formations pertinentes à partir du web, y compris vérifier les faits dans le cas de la déclaration politique) ; l'algorithme incrémental d'apprentissage automatique (lui permettant de se souvenir de ne plus mentionner les concours de Miss à l'avenir). La servante-robot adapte constamment son interaction avec Sam en dressant le profil de son propriétaire et en détectant ses émotions.

Inria, avec plus de cent-soixante équipes-projets réparties au sein de huit centres de recherche, est très actif sur toutes les facettes de l'IA. Le présent document expose ses points de vue sur les grandes tendances et les principaux défis de l'intelligence artificielle et décrit la manière dont ses équipes conduisent des recherches scientifiques, développent des logiciels et œuvrent pour le transfert technologique afin de relever ces défis.

« Inria est très actif sur toutes les facettes de l'IA »

(incluant beaucoup d'équipes de l'Irisa)

➤ **Reproduction de stéréotypes éculés**

➤ **Attractivité vis-à-vis des femmes?**

➤ **Légitimité des recherches?**

Quelques pistes pour avancer

GT IRISA-INRIA RBA

Mesures locales d'égalité femmes/hommes ?

- Action pour compenser et limiter les freins existants.
- (surtout pas) des avantages indus vis-à-vis des femmes.

Les difficultés:

- Eviter la guerre des sexes
- Ne pas braquer les femmes : éviter pater·mater·nalisme
- Ne pas braquer les hommes: éviter le sentiment d'injustice

Qui ?

- IRISA / Inria RBA
- f/h, Inria/CNRS/UR1,
- EC + ITA + chercheur.e.s + doctorant.e.s...
- **Manque des REP hommes**

Michèle Basseville

Benoit Baudry

Nathalie Bertrand

Anne Buzaré

Peggy Cellier

Agnès Cottais

Ronan Gagne

Nathalie Lacaux

Corentin Louboutin

Camille Marchet

Nicolas Markey

Marc Meynerol

Isabelle Monjaret

Christine Morin

Anne-Cécile Orgerie

Martin Quinson

Patrice Quinton

Anne Siegel

Quatre échelles d'explications



<https://www.youtube.com/watch?v=LvwOWQQ4pCw>

Institutions: Histoire et politique

Rapport de
pouvoir

Mythe de la
méritocratie

Invisibilité

Justice
sociale

Effet
Mathilda

Disqualification

Acquis vs
inné

Équité vs
égalité

Sexisme

Maninterrupting

Paternalisme
bienveillant

Relations entre individus

Virilisme

Harcèlement

Queen Bee
effect

Dynamique de groupe

Networking

Homophilie

Visibilité

Double
standard

Plafond de
verre

Auto-reproduction

Menace du
stéréotype

Exigences
sociétales

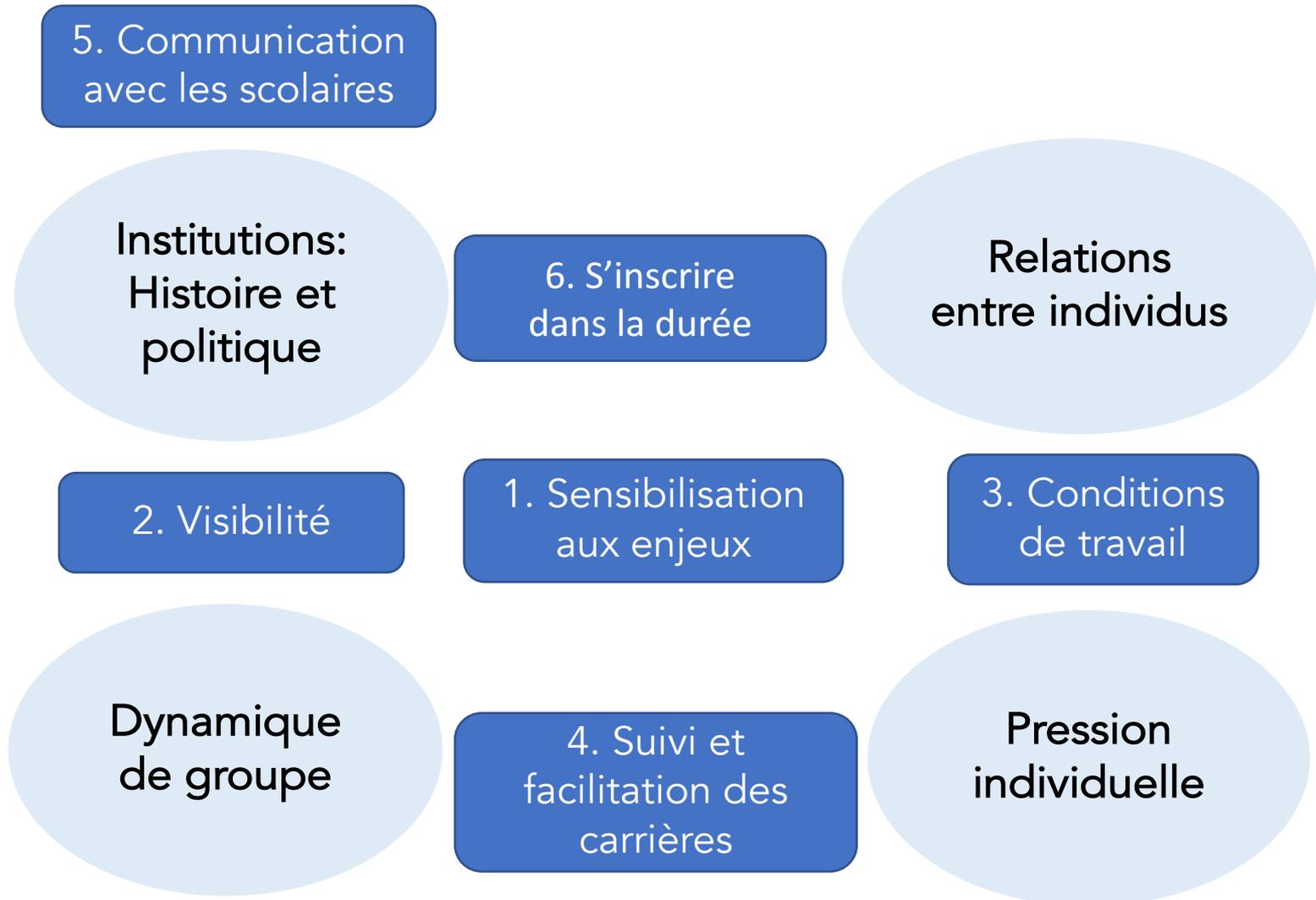
Syndrome de
l'imposteur

Pression individuelle

Charge
mentale

Parentalité

Six axes de réflexion



1. Sensibiliser et faciliter la prise de parole

Pourquoi:

- Demande (F+H) d'explications et de motivation des enjeux
- Demande (F) de prise de recul sur les sujets du quotidien (sexisme, syndrome imposteur, non-mixité)

Propositions

- Trois **actions de sensibilisation par an** portées par la com et les personnels
- Une **conférence grand-public** par an
- Trois **réunions des personnels scientifiques féminins** par an

Comment

- Personnes motivées pour la coordination ?
- Soutien Inria/irisa pour les pauses café /buffet
- Thématiques: stéréotypes masculins, humour ou sexisme, discrimination à l'embauche

2. Visibilité des femmes (individuelle et globale)

Pourquoi:

- Les femmes du laboratoire sont en position peu visible (peu de REP ou resp. département): valoriser leur science localement
- Les femmes scientifiques sont en général moins sollicitées que les hommes pour les conférences (effet de networking)
- La communication des sites web et interne est axée sur les hommes: manque d'attractivité et menace de stéréotype.

Propositions

- Toutes les **réunions d'instances** (CP, CL, CS) ont au moins un exposé scientifique féminin
- L'Irisa et l'Inria RBA ne soutiennent des **manifestations scientifiques** que s'il y a au moins 20% d'oratrices invitées et 20% de femmes dans le comité de programme.
- Les contenus (page web, offres d'emploi, mails internes) suivent une **charte de communication non-stéréotypée.**

Comment

- Introduire des exposés scientifiques dans les réunions d'instances
- Exemples et support à l'utilisation de la charte.

Charte de communication non stéréotypée

L'IRISA préconise de suivre les recommandations basiques proposées ci-dessous pour la production de contenus. Les offres de postes, de thèses ou de stage... doivent être obligatoirement rédigées de façon neutre « féminin/masculin », pour ne pas enfreindre la loi de discrimination.

Principes de la charte

- Pas de point médian sauf exception
- Féminisation des fonctions (cf lexique)
- Termes génériques:
 - les personnels scientifiques,
 - les universitaires,
 - la personne candidate,
 - l'encadrement.
- « La ou le » ...
 - Le ou la chercheuse
 - La ou le candidat
 - Le ou la responsable d'équipe

1. Systématiser l'utilisation du féminin

Exemple de la forme condensée avec « la ou le » et « le ou la »

La ou le maître de conférences est amené à prendre des responsabilités.

2. Citer les substantifs par ordre alphabétique

Exemples de forme étendue en accolant les deux formes :

Les chercheuRs et les chercheuSes

Les Femmes et les Hommes

CeLles et ceUx qui....

Bonjour à tous et toutes

3. Suggestions

a) **Préférer l'usage du mot « humain »** à l'usage du mot « Homme » : interface humain-ordinateur, droits humains.

b) **Ne pas systématiquement utiliser le genre consacré par l'usage pour les noms de métier** traditionnellement associés soit aux femmes, soit aux hommes. Privilégier une formule inclusive ou alternative :

assistante d'équipe de recherche → **assistant** d'équipe de recherche ;

ingénieur de recherche → **ingéniere** de recherche.

c) **Termes génériques**

- «la ou le/les chercheurs et les chercheuses et les enseignants-chercheurs/enseignantes-chercheuses, IRISA » → « **les personnels scientifiques IRISA** »

- « les professeurs et les professeures » → « **les universitaires** »

- **Les responsables d'équipes, l'encadrement, le monde de la recherche...**

- « la/les **personnes candidates** pour ce qui a trait à des appels pour des concours.

Nous vous invitons à consulter le blog : <https://egalite-fh.irisa.fr/>

Pour contacter le groupe de travail Egalité Femmes-Hommes : egalitefh@irisa.fr

Petit lexique

chercheur	chercheuse	lycéen	lycéenne
collégien	collégienne	maître de conférences	
coordinateur	coordinatrice	professeur	professeure
développeur	développeuse	programmeur	programmeuse
directeur	directrice	technicien	technicienne
enseignant-chercheur	enseignante-chercheuse	visiteur	visiteuse
évaluateur	évaluatrice		
examinateur	examinatrice		
inventeur	inventrice		

INSTITUT DE RECHERCHE EN INFORMATIQUE ET SYSTÈMES ALÉATOIRES
Campus de Beaulieu, Bât IRISA/Inria 12 F • 263 Avenue du Général Leclerc CS74205
35042 Rennes Cedex, France • Tél. : +33 (0)2 99 84 71 00 • www.irisa.fr

3. Conditions de travail

Pourquoi:

- Peu de prise en compte des sensibilités individuelles (affiches de thèse, remarques sexistes)
- Peu de prise en compte de la parentalité
- Pas de sanction en cas de comportement déplacé
- Enorme flou autour des procédures de recueil de suspicion de harcèlement et des procédures de sanctions, qui sont propres à chaque tutelle (quand elles existent)

Propositions

- **Modifier le règlement intérieur**
 - Les réunions collectives doivent finir à 17h
 - Les remarques et attitudes dégradantes font l'objet de sanction.
 - Publicité des aménagements matériels pour l'allaitement.
- **Créer urgemment un GT portant sur le harcèlement**
 - Rendre transparente la multiplicité d'acteurs qui peuvent recevoir une suspicion de harcèlement (après les avoir identifiés)
 - Clarifier et publiciser les sanctions

Comment

- Page web dédié, flyer d'information, mail de contact (unique)
- Protection des personnels non-permanents ?

4. Suivi et facilitation des carrières

Pourquoi:

Les mécanismes de plafond de verre sont expliqués par

- Des mécanismes d'auto-censure
- Une moindre reconnaissance par la communauté des contributions scientifiques des femmes (moins d'invitations en conf, lettres de confs genrées, réseaux scientifiques moins larges)
- Des retards de carrières liés aux maternités (18 mois par congé).

Propositions

- **Dispositif de mentorat**
 - Formulaire pour réaliser les appariements
 - Formation des mentors pour cadrer le dispositif (éviter l'infantilisation)
- **Entretiens de carrières avec la direction**
 - Arrivée, thèse + 5ans, retour interruptions carrière
 - Liste de moyens pouvant être mis en œuvre pour booster les CV
- **Accompagnement des interruptions de carrière**
 - Enveloppe financière (4000€) à dépenser en 2 ans
 - Soutien pour une décharge d'enseignement
 - Encadrement de thèse si candidat ou candidate

Comment

- Attention au sentiment d'assistantat ou au déclenchement de menace de stéréotypes : actualiser les outils à disposition.

5. Communiquer avec les scolaires

Pourquoi:

- Les stagiaires sont très normés (geeks de centre ville)
- L'informatique est vue comme une science pour les hommes et rebute les jeunes filles
- Tout se passe entre le collège et le lycée.

Propositions

- **Populariser le dispositif de stages:** écrire aux établissements scolaires pour ouvrir le vivier.
- **Préparer un matériel pour désactiver les stéréotypes:** « l'informatique ca n'est pas que... »
- **Agir au niveau des classes de collège**
 - Journée « informatique et filles » en avril
 - Former les jeunes collégiennes au python

Comment

- Outils : informatique débranchée, vidéos de sensibilisation, montrer des femmes programmeuses, réalité virtuelle et pas jeux vidéos...
- Python au collège : décharge d'enseignement pour gérer le programme...

6. S'inscrire dans la durée

Pourquoi:

- Les problèmes sont profonds et ne se résoudre pas en un claquement de doigt
- Il faut suivre des cohortes pour voir l'effet des actions

Propositions

- **Adopter une charte égalité** adossée au règlement intérieur
 - Engagement à appliquer tout ou partie des propositions
- **Créer une commission « égalité femmes/hommes »** pérenne
 - Implémentation de la charte
 - Suivi des actions
 - Rapport annuel aux instances
 - Proposer des nouvelles actions aux instances.

Comment

- Avec de l'énergie...

Conclusion: aller vers plus d'égalité

Ca n'est pas que sociétal ou institutionnel

- Nous devons aussi nous remettre en cause

Ca n'est pas qu'une affaire de bonnes femmes

- Les gars vont être de plus en plus interpellés

Il est possible de faire quelque chose: 15 pistes d'action proposées

Condition nécessaire pour avancer

- Une vraie prise de conscience
- Un investissement personnel de chacun et chacune

C'est très ingrat... mais plutôt constructif.

- N'attendez aucun remerciement.
- *Vous agissez pour le système en général, pas pour faire plaisir à une quelconque femme 😊*

Conclusion: aller vers plus d'égalité

Ca n'est pas que sociétal ou institutionnel

- Nous devons aussi nous remettre en cause

Ca n'est pas qu'une affaire de bonnes femmes

- Les gars vont être de plus en plus interpellés

Il est possible de faire quelque chose: 15 pistes d'action proposées

Condition nécessaire pour avancer

- Une vraie prise de conscience
- Un investissement personnel de chacun et chacune

Michèle Basseville

Benoit Baudry

Nathalie Bertrand

Anne Buzaré

Peggy Cellier

Agnès Cottais

Ronan Gaugne

Nathalie Lacaux

Corentin Louboutin

Camille Marchet

Nicolas Markey

Marc Meynerol

Isabelle Monjaret

Christine Morin

Anne-Cécile Orgerie

Martin Quinson

Patrice Quinton

Anne Siegel

Et pendant ce temps autour de nous...

[Poly de prépa bio - BCPST] « 400 élèves de BCPST effectuent un créneau. **Chacun a 80% de chance d'échouer (ben oui, il y a plein de filles en BCPST) ...** »

[Note de cadrage Inria] « ...il est suggéré **au candidat** de réduire la durée effectivement écoulée depuis la thèse : **En cas de maternité** : de 18 mois par enfant né après la thèse...»

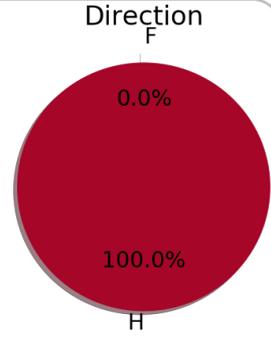
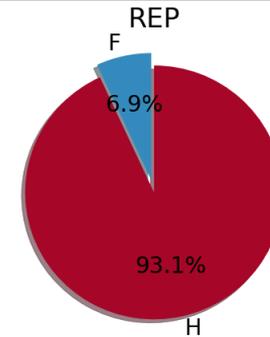
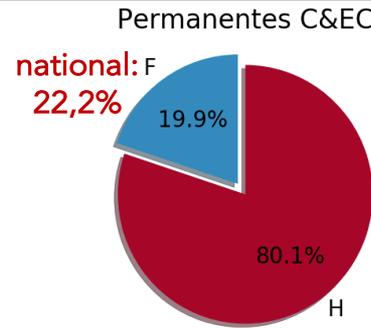
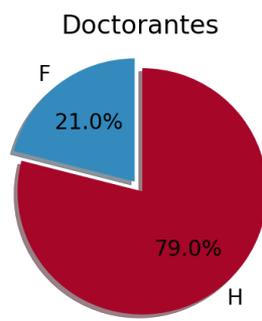
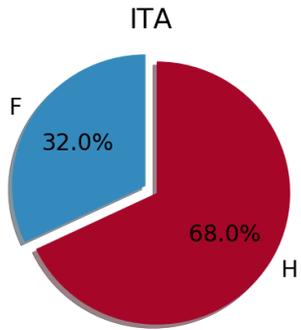
[Comité de sélection PR] Le candidat affiche une image de Fiona (personnage du film Shrek). « *Mon domaine de recherche c'est comme cette dame: elle est blonde, elle est pulpeuse, c'est une princesse, mais elle est pas considérée comme sexy !* »

[Instance de direction] « *Il va falloir recruter un directeur et une assistante* ».

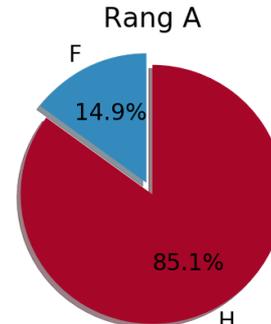
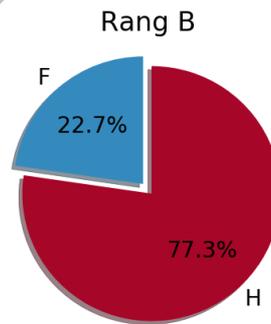
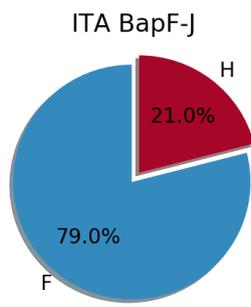
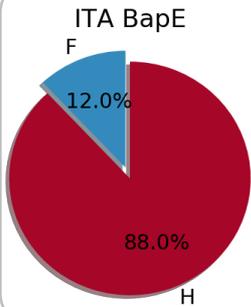
[Note de cadrage Inria pour un concours] 21 occurrences du mot « candidat ».
Unique exception: « ... *Le cas où un jury rendrait admissible un candidat ou une candidate ne répondant pas au critère précité ...* »

[Avis sur la promotion d'une DR REP] « *Sa contribution scientifique, d'abord sur les traces de son conjoint M. Zzz [...] s'est orientée ensuite (mais cela fait quand même déjà quinze ans !) sur [...]* »

Chiffres: IRISA - INRIA RBA

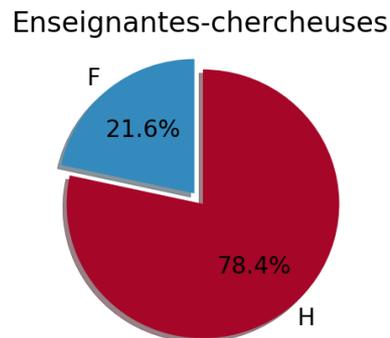


Inria: 2/29
Irisa: 3/39

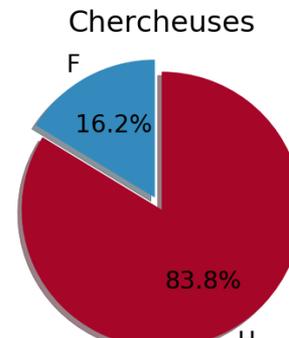


national: 17,5%

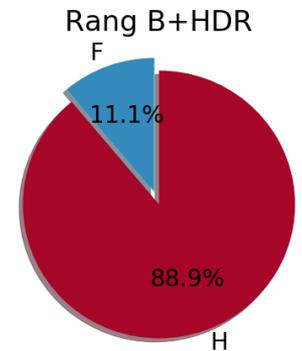
Femmes/total:
23,8%



national:
23%



national:
18,2%



Cercle vicieux des inégalités f/h



[Science; it's a girl thing](https://www.youtube.com/watch?v=GMOqpxIW66E)

<https://www.youtube.com/watch?v=GMOqpxIW66E>

Stéréotypes sur l'informatique

Faible vivier de femmes à l'entrée

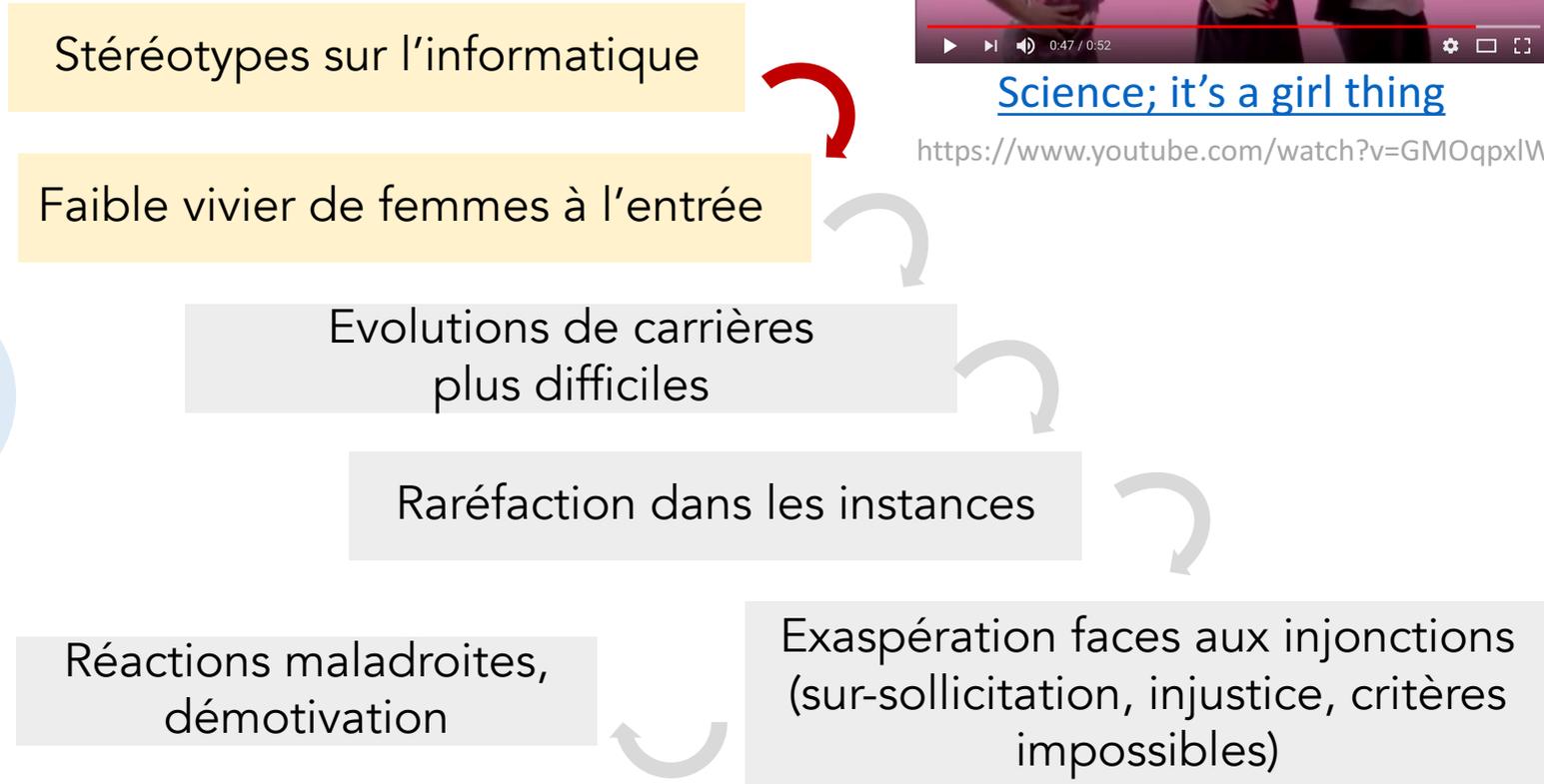
Evolutions de carrières
plus difficiles

Raréfaction dans les instances

Réactions maladroites,
démotivation

Exaspération faces aux injonctions
(sur-sollicitation, injustice, critères
impossibles)

Effet
boule
de
neige



6000 ans de dynamique de groupe

Rapport de pouvoir

Mythe de la méritocratie

Invisibilité

**Institutions:
Histoire et
politique**

Justice sociale

Effet Mathilda

Disqualification

Acquis vs inné

Équité vs égalité

« Le nombre de prix littéraires attribués à des hommes est largement supérieur à la proportion d'hommes en études littéraires... »

Chiffres fiables

modèles

Objectifs de parité

Écriture inclusive

Networking

Homophilie

Visibilité

**Dynamique
de groupe**

Double standard

Plafond de verre

Auto-reproduction

Ratios f/h dans les comités

Vigilance

Charte parité

Ajouté au poids de la société

Relations entre individus

Sexisme

Manterrupting

Paternalisme
bienveillant

Virilisme

Harcèlement

Queen
Bee effect

Menace du
stéréotype

Exigences
sociétales

Pression individuelle

Syndrome de
l'imposteur

Parentalité

Charge
mentale

« les lettres de recommandations en science sont différentes en fonction du genre »

Écriture
inclusive

Politique anti-
harcèlement

(auto)-sensibilisation

« Les femmes scientifiques ont tendance à s'excuser de leur (in)compétence. Leur performances seront réduites par la crainte de reproduire les stéréotypes sur elles. »

Une maternité = 18 mois d'impact
sur une carrière

Mentorat

Réunions
non-mixtes