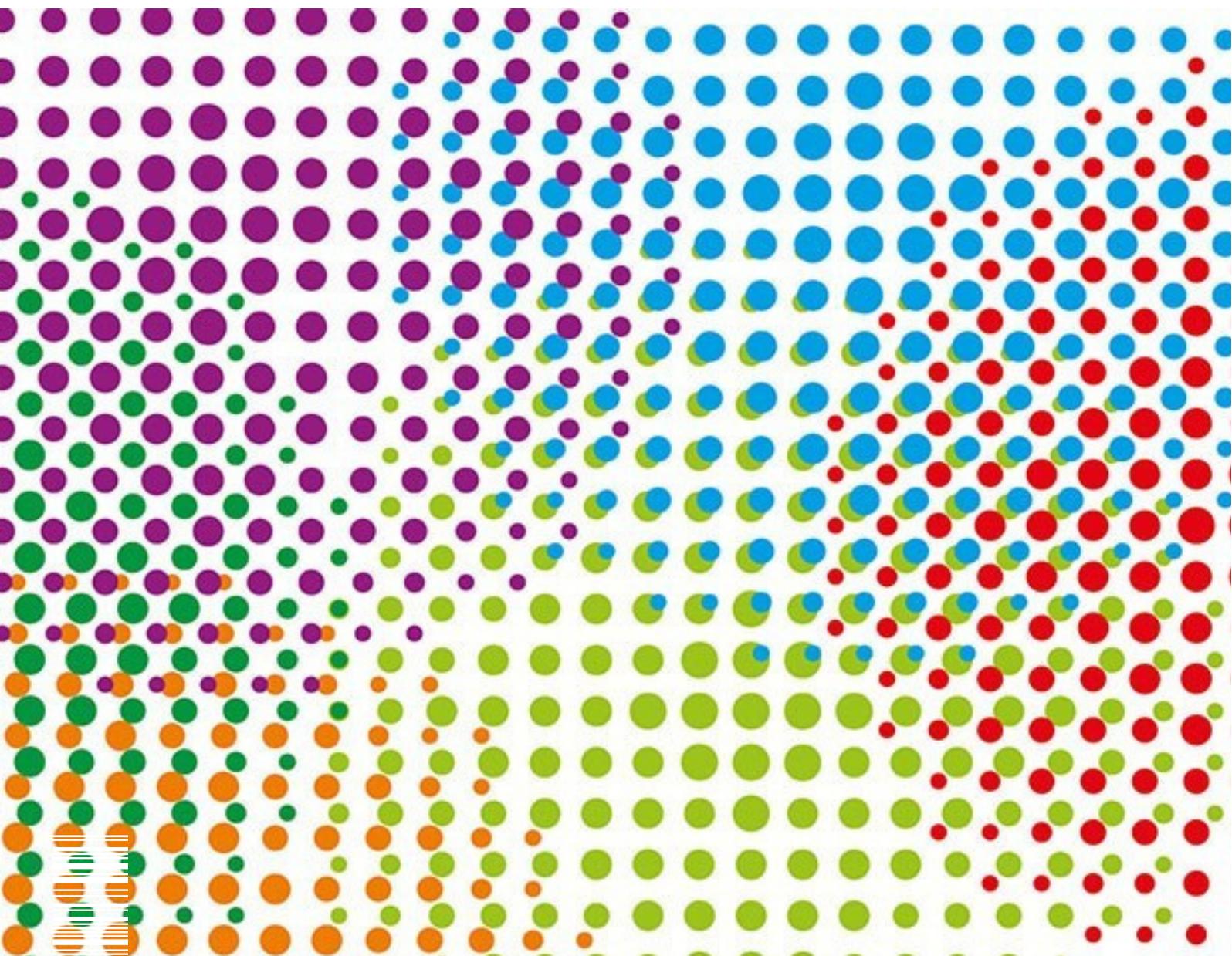


COMITÉ PARITÉ DU NEUROCAMPUS (CPN)

RESULTATS DE L'ENQUÊTE 2022 SUR LES INÉGALITÉS LIÉES AU GENRE



SOM MAI RE

PAGE 2

RÉSUMÉ

- Les membres et contact du CPN. 2
- Chiffres clés 2022 du CPN. 3
- Objectifs 2023-2025 du CPN. 4

PAGE 5

PRINCIPAUX RÉSULTATS

- Le “tuyau percé” au sein de Bordeaux Neurocampus. 5
- Les chercheuses titulaires sont moins présentes que leurs homologues masculins dans la prise de décision. 7
- Les femmes ont moins de chance d'être promues et sont moins satisfaites de leur avancement de carrière. 7
- Les femmes sont moins susceptibles d'occuper des postes d'encadrement et de les envisager dans le futur. 8
- Les financements sont majoritairement attribués aux hommes sans que les femmes ne perçoivent davantage qu'eux le manque de moyens. 9
- En début de carrière, le déséquilibre vie pro/privée et la parentalité sont plus préjudiciables aux femmes. 10
- Les mesures visant à promouvoir la diversité et l'égalité F/H sont encore largement méconnues. 11
- Toutes les actions entreprises pour atteindre l'égalité F/H contribuent à la lutte contre les discriminations et les violences fondées sur le genre (VFG). 12

PAGE 14

ANNEXES

- Méthodologie de l'enquête. 14
- Glossaire. 14
- Correspondance Figures-Questions. 15

PAGE 16

BIBLIOGRAPHIE

Rédigé par Sandrine Cremona avec les contributions de Olga Barba Vila, Thomas Boraud, Marie-Pierre Moisan, Marion Paoletti, Shauna Parkes, Arnaud Rodriguez, Jacques Taillard, Michel Thiebaut de Schotten & Laure Zago

Validation par l'ensemble des membres du CPN : précédemment cité.es et Jérôme Baufreton, Anna Beyeler, Šárka Jelínková, Elba Molpeceres Sierra, Agnès Nadjar & Frédéric Lanore

MEMBRES ET CONTACT



Jérôme Baufreton

DR CNRS, Co-responsable de l'équipe Dopamine et assemblées neuronales, **IMN**,
& Directeur, **Bordeaux Neurocampus**.



Olga Barba Vila

Doctorante, Synapses et circuits neuronaux, **IINS**.



Anna Beyeler

CR Inserm, Responsable de l'équipe Circuits neuronaux de l'anxiété, **Neurocentre Magendie**.



Thomas Boraud

DR CNRS, Neurologue, Dynamique des réseaux de l'apprentissage procédural & Directeur, **IMN**.



Sandrine Cremona

Ingénieure UB, Groupe d'imagerie neurofonctionnelle & Référente égalité F/H, **IMN**.



Laurence Gimenez

Responsable Adjointe du SRH & Correspondante égalité F/H, **DR15 CNRS**.



Šárka Jelínková

Post-Doctorante, Trafic membranaire synaptique, **IINS**.



Marie-Pierre Moisan

DR INRAE, Co-responsable de l'équipe Nutrition et dimensions neuropsychiatriques, **NutriNeuro**.



Agnès Nadjar

PU Neurosciences UB, Équilibre énergétique et obésité, **Neurocentre Magendie**.



Elba Molpeceres Sierra

Doctorante, Monoamines, Parkinson et douleur, **IMN**.



Shauna Parkes

CR CNRS, Décision et adaptation & Référente égalité F/H, **INCIA**.



Marion Paoletti

PU sociologie, Institut de recherche Montesquieu & Coordinatrice du programme européen RESET, **UB**.



Frédéric Lanore

CR CNRS, Synapse et Cognition, **IINS**.



Nathalie Sans

DR Inserm, Co-responsable de l'équipe Polarité planaire et plasticité, **Neurocentre Magendie**, & VP en charge de la recherche, **UB**.



Jacques Taillard

IR CNRS, Sommeil, addiction et neuropsychiatrie & Directeur adjoint, **SanPsy**.



Michel Thiebaut de Schotten

DR CNRS, Co-responsable du Groupe d'imagerie neurofonctionnelle, **IMN**.



Arnaud Rodriguez

Chargé de communication, **Bordeaux Neurocampus**.

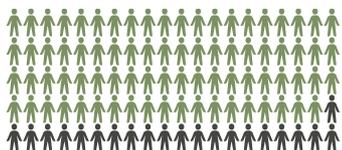


Laure Zago

CR CNRS, Groupe d'imagerie neurofonctionnelle, **IMN**.

CHIFFRES CLÉS 2022*

79% DES
RESPONSABLES
D'ÉQUIPE SONT
DES HOMMES



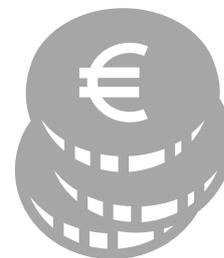
En 2022, il y a respectivement 64 et 60 % de femmes au niveau doctoral et post-doctoral. Pourtant, les femmes ne représentent plus que 38 % des CR et 25 % des DR.

54 équipes de recherche sont dirigées par 72 responsables, dont 79 % sont des hommes.

1 femme sur 3 participe aux prises de décision contre 1 homme sur 2.

LES FINANCEMENTS SONT MAJORITAIREMENT ATTRIBUÉS AUX HOMMES

Dans les fonctions de recherche (du doctorat à la direction), 21 % des chercheuses ne font pas de demandes de financement, contre seulement 4 % des chercheurs. A l'opposé, 13 % des chercheurs sont très satisfaits de leur taux de réussite aux demandes de financement, contre seulement 3 % des chercheuses. 10 % des chercheuses déclarent très souvent manquer de moyens (contre 4 % des chercheurs) mais, dans les autres cas, les chercheuses ne perçoivent pas le manque de moyens différemment des chercheurs.



EN DÉBUT DE CARRIÈRE, LE DÉSÉQUILIBRE VIE PRO/PRIVÉE ET LA PARENTALITÉ SONT PLUS PRÉJUDICIAUX AUX FEMMES

La proportion de pères est plus élevée que celle de mères, surtout parmi les chercheurs non titulaires. Cela suggère qu'il est plus facile pour les hommes que pour les femmes de concilier parentalité et métier de chercheur, en particulier au début de leur carrière. L'analyse de la charge de travail domestique renforce cette hypothèse, montrant que les chercheuses non titulaires consacrent en moyenne 6h30 quotidiennes aux enfants et aux tâches domestiques alors que les chercheurs non titulaires et les chercheurs et chercheuses titulaires y consacrent en moyenne de 3 à 4 h quotidiennes.



DES FEMMES SE
SENTENT DISCRIMINÉES
EN RAISON DE LEUR
GENRE

La discrimination de genre interagit avec l'âge : 35 % des femmes de moins de 30 ans et 43 % des plus de 50 ans se sentent discriminées sur l'âge (contre 29 et 4 % des hommes respectivement).



DES FEMMES ONT VÉCU
DES VIOLENCES FONDÉES
SUR LE GENRE SUR LEUR
LIEU DE TRAVAIL ACTUEL

1 femme sur 4 déclare avoir vécu des blagues insultantes ou sexistes, 1 sur 5 des questions intrusives et offensantes et 1 sur 10 des propositions répétitives et non désirées à caractère sexuel.

OBJECTIFS 2023-2025

1 MONITORING

Recueillir et analyser des données quantitatives pour évaluer l'état des discriminations et monitorer leur évolution annuelle au sein de Bordeaux Neurocampus. Une étape essentielle pour mettre en place des actions ciblées vers les différentes fonctions de notre communauté scientifique.



2 TUTORAT

Promouvoir les actions existantes au sein de Bordeaux Neurocampus, telles la supervision et le support des jeunes chercheuses par des scientifiques plus expérimenté·e·s.

3 FORMATION

Identifier ou proposer des formations sur :

- les discriminations et violences fondées sur le genre pour les responsables,
- les biais d'évaluation pour les jurys et comités de sélection,
- l'autonomisation pour les jeunes chercheuses.



4 ÉQUILIBRE VIE PRO/PRIVÉE

Offrir des solutions sur le lieu de travail pour faciliter l'équilibre vie pro/privée, comme par exemple la garde d'enfants.



5 PARTAGE

Partager les valeurs et expériences sur l'équité de genre et l'inclusion lors d'un événement annuel organisé autour du 11 février à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science.

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE GENRE DANS LA RECHERCHE : POURQUOI ET COMMENT ?

L'équilibre entre les sexes améliore la créativité et la qualité de la recherche (Yang et al., 2022) et favorise une connaissance non biaisée (Beery & Zucker, 2011). Atteindre l'égalité de genre dans la recherche est donc essentiel au progrès de notre société dans son ensemble.

Afin d'identifier des actions ciblées, le comité parité du Neurocampus (CPN) a mené une enquête sur l'état des inégalités de genre entre mars et juin 2022 (temps T0, p.13 Méthodologie de l'enquête). Les résultats synthétisés dans ce document sont complétés avec des données issues des RH des unités de Bordeaux Neurocampus.

LE "TUYAU PERCÉ"¹ AU SEIN DE BORDEAUX NEUROCAMPUS EN 2022

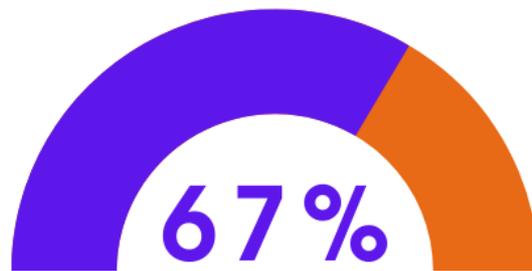


Fig.1 Directeurs (violette) et directrices (orange) des unités de recherche au sein de Bordeaux Neurocampus (Printemps 2022²)

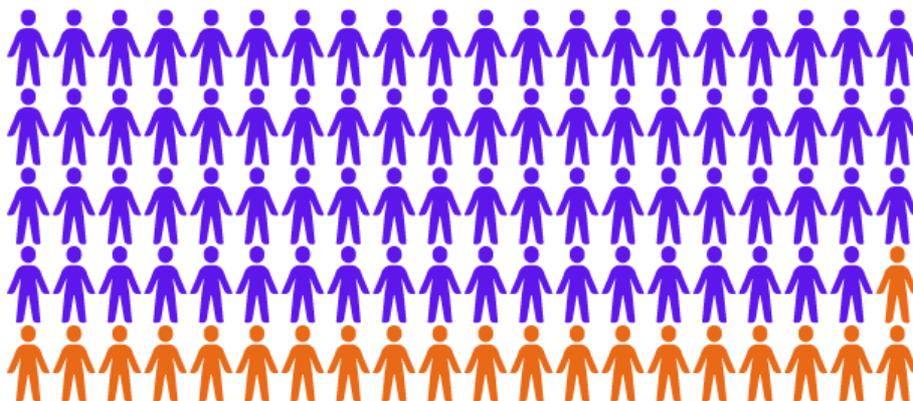


Fig.2 Responsables d'équipe par genre (orange: femmes) au sein de Bordeaux Neurocampus (Printemps 2022³)

67 % de la direction des unités de recherche est assurée par des hommes (Fig.1) et 54 équipes de recherches sont dirigées par 72 responsables, dont 15 (soit 21%) sont des femmes (Fig.2).

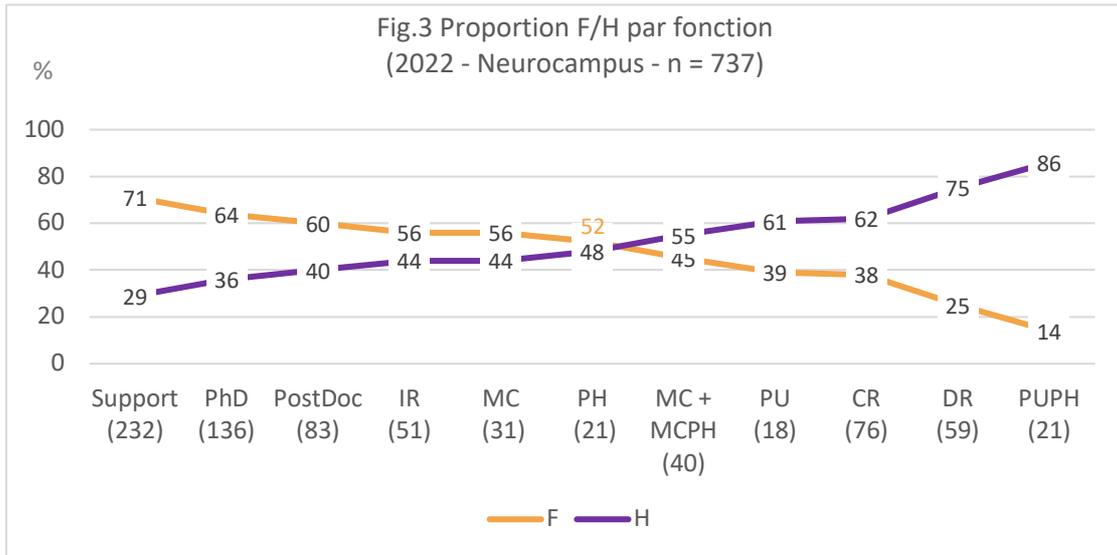
¹ Métaphore soulignant la disparition des femmes à mesure que le niveau de responsabilité professionnelle augmente.

² Données issues de la direction de Bordeaux Neurocampus.

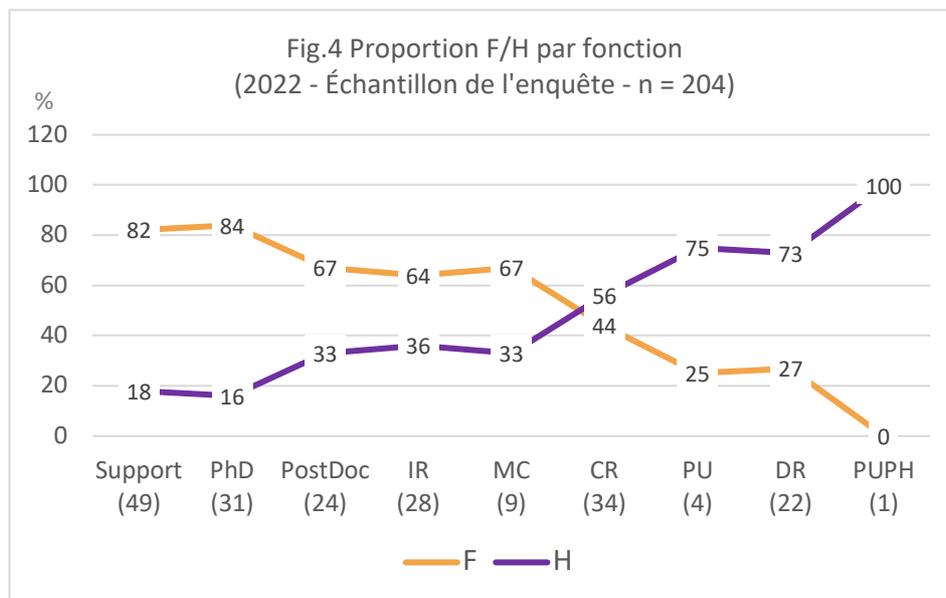
³ Ibid.

En 2022, au sein de Bordeaux Neurocampus, il y a 64 % de femmes au niveau doctoral (PhD) et 60 % au niveau post-doctoral (PostDoc). Cependant, les femmes ne représentent plus que 38 % des CR et 25 % des DR (Fig.3).

La disproportion d'hommes au sein de Bordeaux Neurocampus commence à un stade de carrière ultérieur à ce qui est rapporté au sein de l'UE (European Commission. Directorate General for Research and Innovation., 2019) où le déséquilibre apparaît entre le master et le doctorat. La proportion plus élevée de femmes au niveau post-doctoral (60 %) et chez les maîtres de conférences (MC) (56 %) au sein de Bordeaux Neurocampus dépend probablement de la discipline, les femmes étant, en France, proportionnellement plus nombreuses dans les sciences biologiques comparées aux sciences physiques, mathématiques, technologies de l'information et de la communication et ingénierie (European Commission. Directorate General for Research and Innovation., 2021).

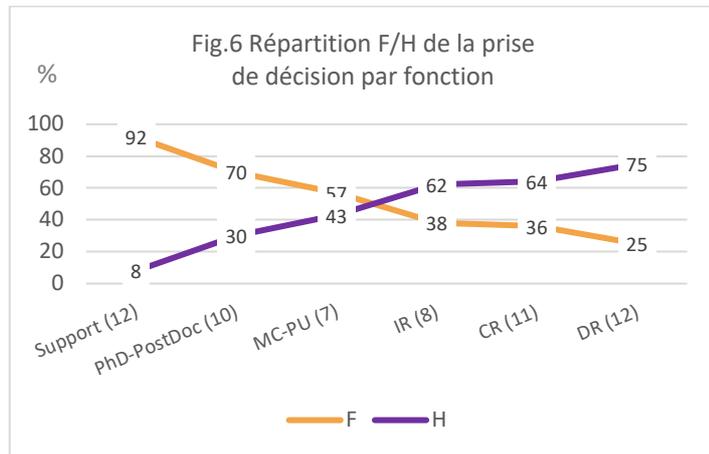
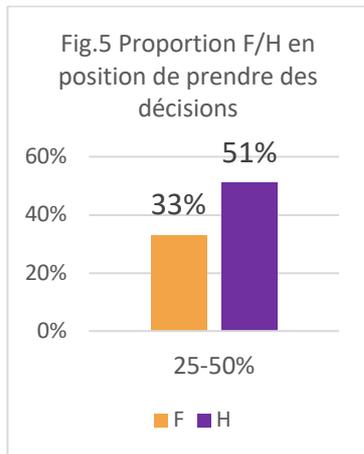


On note des proportions F/H similaires au sein de Bordeaux Neurocampus et dans l'échantillon de l'enquête (Fig.4), excepté pour les professeurs d'université (PU) et les PU praticiens hospitaliers (PUPH), qui sont sous-représentés dans l'enquête.



LES CHERCHEUSES TITULAIRES SONT MOINS PRÉSENTES QUE LEURS HOMOLOGUES MASCULINS DANS LA PRISE DE DÉCISION

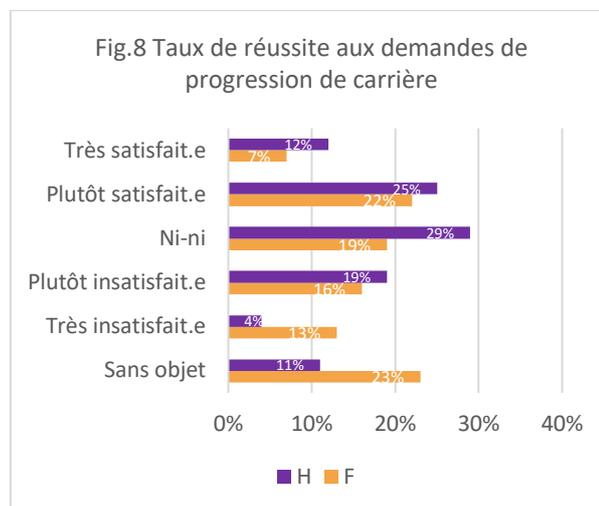
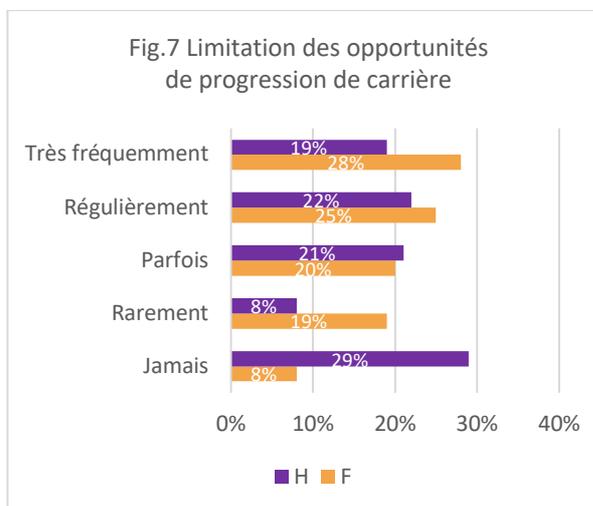
En 2022, un tiers des femmes déclare participer à la prise de décision (y consacrant entre 25 et 50 % de leur temps), contre la moitié des hommes (Fig. 5). Si la possibilité d'être en position de prendre des décisions est directement liée à la fonction, elle est également liée au genre puisque la proportion d'hommes dans la prise de décision est plus élevée parmi les IR et les CR (Fig.6) que leur proportion dans la fonction (Fig.4).



LES FEMMES ONT MOINS DE CHANCE D'ÊTRE PROMUES ET SONT MOINS SATISFAITES DE LEUR AVANCEMENT DE CARRIÈRE

28 % des femmes ressentent très fréquemment des limitations dans les possibilités de progression de carrière, contre 19 % des hommes. A l'inverse, 29 % des hommes ne connaissent jamais de limitations, contre seulement 8 % des femmes (Fig.7). 12 % des hommes sont très satisfaits de leur taux de réussite aux demandes de progression de carrière, contre 7 % des femmes. Il est important de noter que 23 % des femmes n'ont aucune perspective d'évolution de carrière, contre 11 % des hommes (Fig.8).

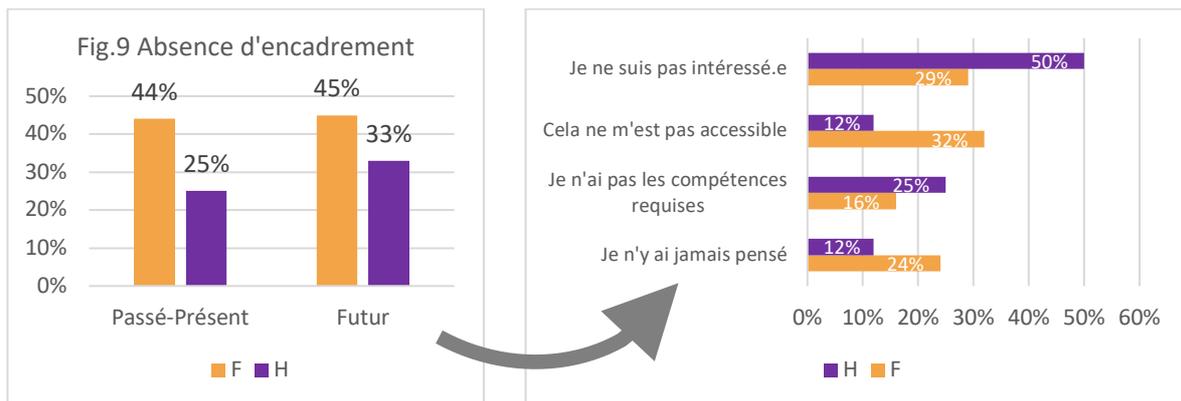
Les inégalités en matière de promotion ont plusieurs causes. Tout d'abord, comme les femmes occupent plus souvent des emplois précaires (contrats doctoraux et post-doctoraux, Fig.3), elles ont moins accès aux programmes de promotion qui, en France, sont principalement destinés aux personnels titulaires.



Par ailleurs, les femmes sont plus susceptibles que les hommes de négliger les promotions et de s'autocensurer (Bosquet et al., 2019; Marry, 2008). Troisièmement, les mesures de productivité (telles que le nombre de publications et de citations) comptent pour partie dans la progression de l'écart entre hommes et femmes tandis que les approches émergentes visant à repenser l'évaluation de la recherche de manière qualitative (Hatch & Schmidt, 2020a) restent marginales. En outre, l'écart entre les hommes et les femmes s'explique en grande partie par des biais de sélection explicites et implicites (Charlesworth & Banaji, 2019; Hatch & Schmidt, 2020b; Marry, 2008; Weisshaar, 2017). Par exemple, dans le milieu académique, à CV égal, les femmes sont évaluées comme moins compétentes, moins employables et moins précieuses que les hommes (Moss-Racusin et al., 2012). En 2002 à l'INRA, une femme avait 15 % de chances en moins de devenir DR qu'un homme à profil équivalent, c'est-à-dire à mobilité, publications et activités administratives égales (Marry, 2008). En moyenne, les femmes sont mieux notées que les hommes. Néanmoins, leur potentiel est évalué de 8,3 % inférieur à celui des hommes (Benson et al., 2021) et on leur attribue des capacités de leadership inférieures, ce qui aurait un impact sur leur transition vers le niveau DR (Marry, 2008). En outre, les comités ayant des biais implicites promeuvent moins de femmes lorsqu'ils ne croient pas à l'existence de biais sexistes (Régner et al., 2019) et les cadres (hommes et femmes) qui pensent que les biais de sélection n'existent pas dans leur domaine en sont les principaux vecteurs - un groupe à "haut risque" (Begeny et al., 2020). Un consensus se dégage sur le fait que la formation visant à promouvoir la prise de conscience des biais inconscients, en général, n'est pas suffisante pour les surmonter. La formation doit être complétée par un développement des capacités afin que les personnes apprennent des stratégies pour atténuer l'impact de leurs biais inconscients. La formation peut également susciter des résistances qu'il convient de prendre en compte (Lombardo & Mergaert, 2013).

LES FEMMES SONT MOINS SUSCEPTIBLES D'OCCUPER DES POSTES D'ENCADREMENT ET DE LES ENVISAGER DANS LE FUTUR

44 % des femmes n'occupent pas et n'ont jamais occupé de poste d'encadrement, contre 25 % des hommes. La même proportion de femmes (45 %) ne pense pas pouvoir accéder à un poste d'encadrement dans le futur, contre 33 % d'hommes. (Fig.9). Lorsqu'on leur demande pourquoi, les hommes répondent qu'ils ne sont pas intéressés (50 %) et qu'ils n'ont pas les compétences requises (25 %), tandis que les femmes ne sont pas intéressées (29 %), mais pensent également que cela ne leur est pas accessible (32 % contre 12 % des hommes) ou déclarent n'y avoir jamais pensé (24 % contre 12 % des hommes).



* FOCUS SUR LES FONCTIONS RECHERCHE^{4*}

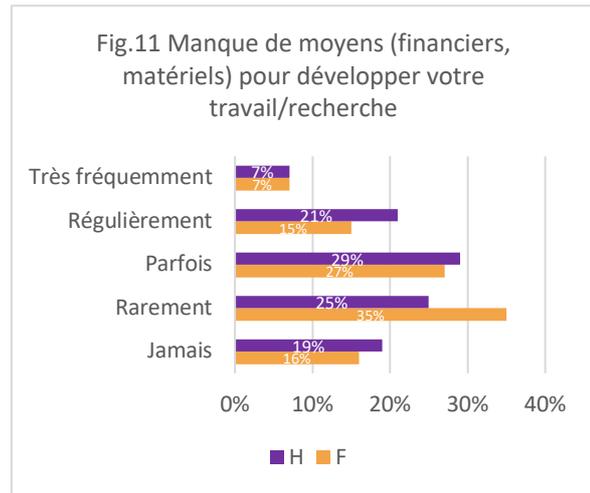
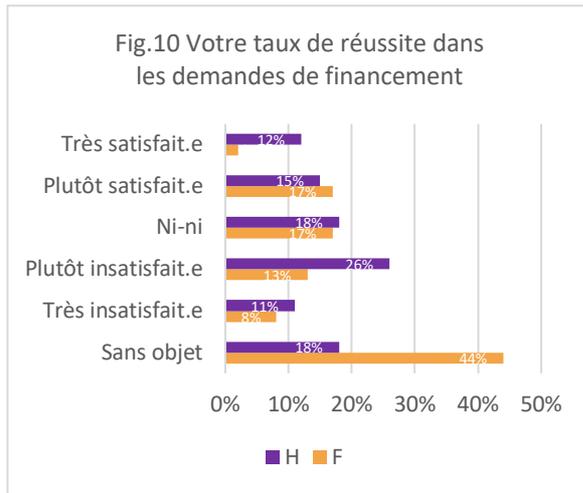
Tous les chercheurs et chercheuses titulaires occupent ou ont occupé un poste d'encadrement. En revanche, parmi les non permanent-e-s (doctorant-e-s et post-doctorant-e-s), les femmes sont plus nombreuses que les hommes à ne pas envisager un poste d'encadrement (42% contre 12%, n = 27 femmes et 9 hommes).

⁴ PhD + PostDoc + CR + DR

LES FINANCEMENTS SONT MAJORITAIREMENT ATTRIBUÉS AUX HOMMES SANS QUE LES FEMMES NE PERÇOIVENT D'AVANTAGE QU'EUX LE MANQUE DE MOYENS

12 % des hommes sont très satisfaits de leur succès dans les demandes de financement, contre seulement 2 % des femmes. De façon plus impressionnante encore, 44 % des femmes ne demandent pas de financement (contre 18 % des hommes, Fig.10).

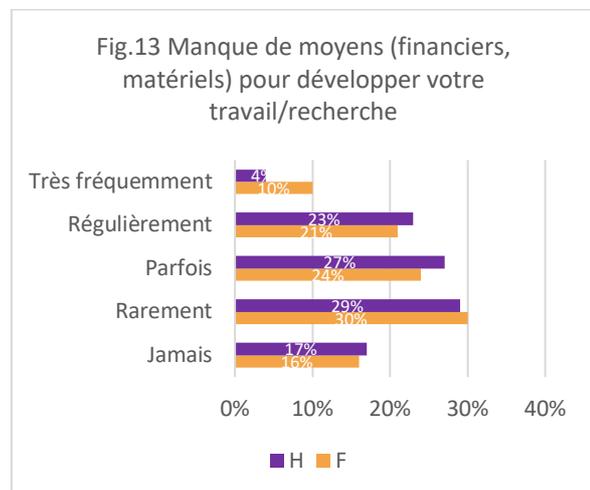
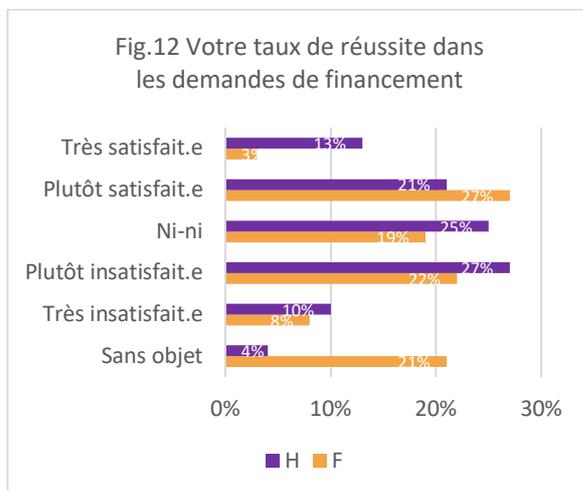
Les femmes ne perçoivent pas ce manque d'accès aux financements comme un manque de moyens. En effet, elles font plus rarement état d'un manque de moyens que les hommes (35 % des femmes contre 25 % des hommes, Fig.11).



* FOCUS SUR LES FONCTIONS RECHERCHE *

Les résultats observés sur les fonctions recherche sont similaires à ceux de l'échantillon complet. La proportion de femmes éligibles, moins importante dans l'échantillon complet que dans l'échantillon recherche, n'est donc pas un facteur explicatif.

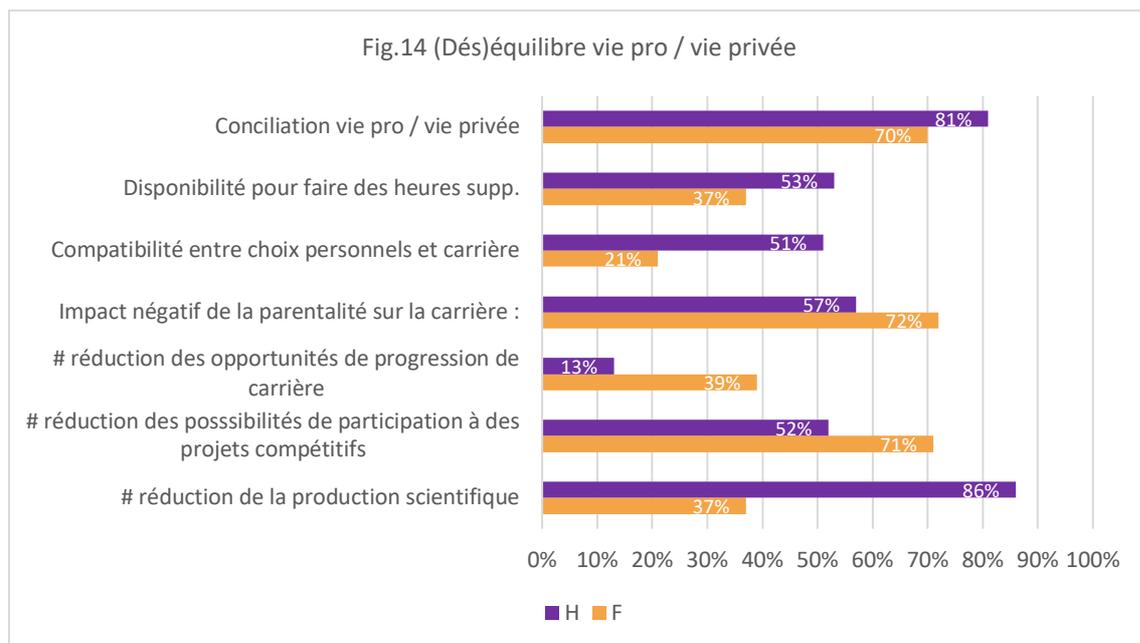
13 % des chercheurs sont très satisfaits de leur succès dans les demandes de financement, contre seulement 3 % des chercheuses. Une proportion élevée de chercheuses ne fait pas de demande de financement (21 %) comparée aux hommes (4 %) (Fig.12). Une petite proportion de chercheuses déclarent manquer de moyens très fréquemment (10 % contre 4 % des chercheurs), mais dans les autres cas, les chercheuses ne ressentent pas le manque de moyens différemment des chercheurs (Fig.13).



Nos résultats sont compatibles avec la méta-analyse de Schmaling & Gallo (2023) portant sur 55 études réalisées entre 1975 et 2020. En résumé, la proportion de femmes demandant ou renouvelant une demande de financement est inférieure à la proportion de femmes éligibles. En outre, bien que le taux de réussite entre hommes et femmes soit similaire lors d'une primo-demande, les femmes reçoivent des subventions moins élevées et elles sont moins susceptibles de recevoir un financement lors d'une nouvelle demande comparées aux hommes.

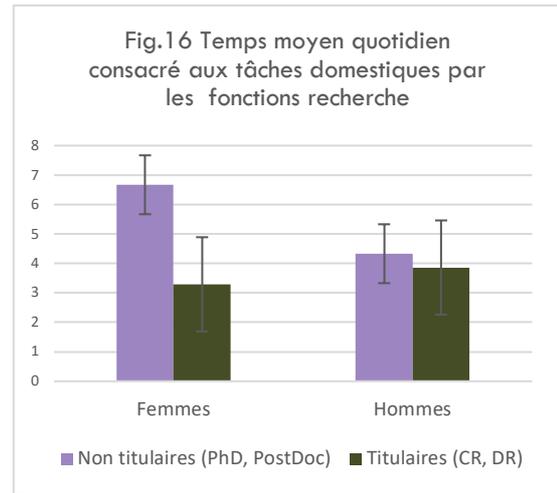
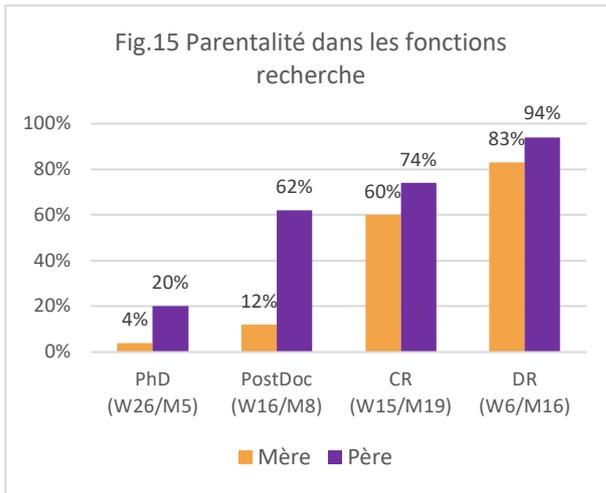
EN DÉBUT DE CARRIÈRE, LE DÉSÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PRIVÉE ET LA PARENTALITÉ SONT PLUS PRÉJUDICIALES AUX FEMMES

Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à concilier vie professionnelle et vie privée (70 % contre 81 % des hommes, Fig.14), à pouvoir faire des heures supplémentaires (37 % contre 53 % des hommes) et à penser compatibles choix personnels et carrière (21 % contre 51 %). Par ailleurs, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à percevoir les effets négatifs de la parentalité sur leur carrière (72 % contre 57 % des hommes) : les femmes font massivement état d'une disponibilité réduite pour participer à des projets compétitifs (71 % des femmes), tandis que les hommes font massivement état d'une production scientifique réduite (86 % des hommes).



* FOCUS SUR LES FONCTIONS RECHERCHE *

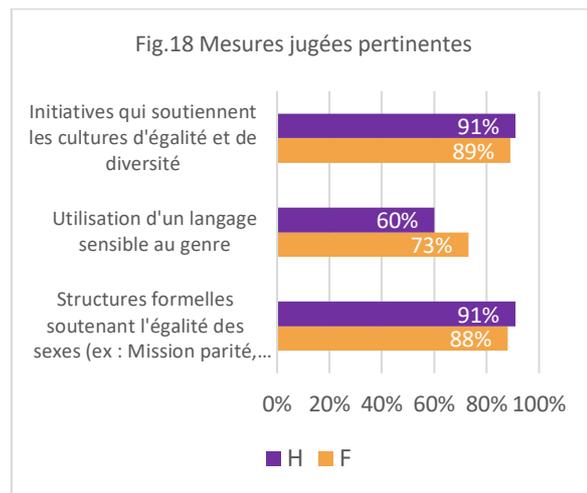
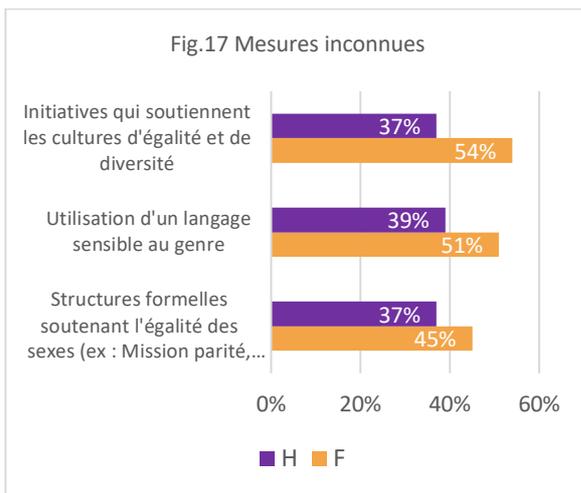
La proportion de pères est plus élevée que celle des mères, en particulier parmi les chercheurs et chercheuses non titulaires (Fig.15, page suivante). Cela suggère qu'il est plus facile pour les hommes que pour les femmes de concilier parentalité et fonction recherche, surtout en début de carrière. L'analyse de la charge de travail domestique renforce cette hypothèse, montrant que les chercheuses non titulaires consacrent en moyenne 6h30 quotidiennes aux enfants et aux tâches ménagères alors que les chercheurs non titulaires et les chercheurs et chercheuses titulaires y consacrent en moyenne de 3 à 4 h quotidiennes (Fig.16, page suivante).



Les résultats obtenus dans la présente enquête sont cohérents avec la littérature. La parentalité en début de carrière a un impact négatif sur les hommes comme sur les femmes, mais l'impact négatif est plus important pour les femmes, en particulier en ce qui concerne la réduction des collaborations (Long, 1990) et la productivité (Morgan et al., 2021; Vincent-Lamarre et al., 2020).

LES MESURES VISANT À PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ F/H SONT ENCORE LARGEMENT MÉCONNUES

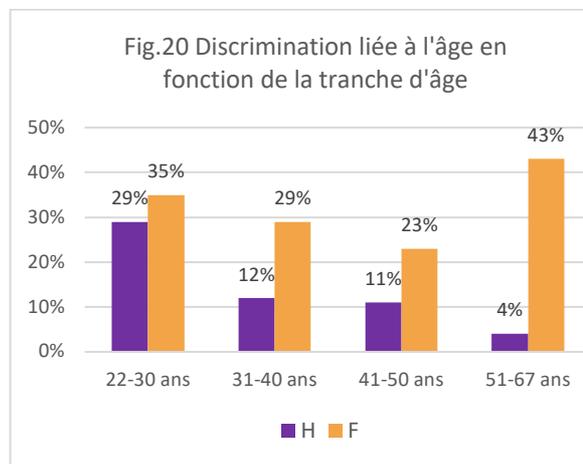
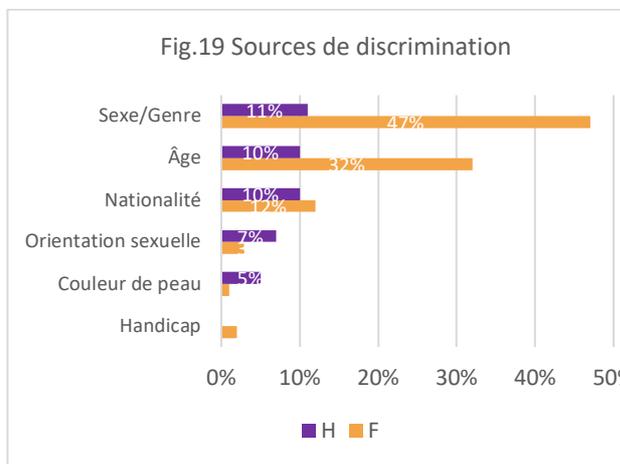
Une proportion importante du personnel (davantage de femmes que d'hommes) n'est pas au courant des mesures relatives à l'égalité des genres et la non-discrimination (Fig.17). La grande majorité des répondants considèrent que toutes ces mesures sont pertinentes (Fig.18). L'utilisation d'un langage sensible au genre est la mesure la moins populaire, ce qui s'explique par une plus forte réticence de la part des hommes et des plus de 30 ans.



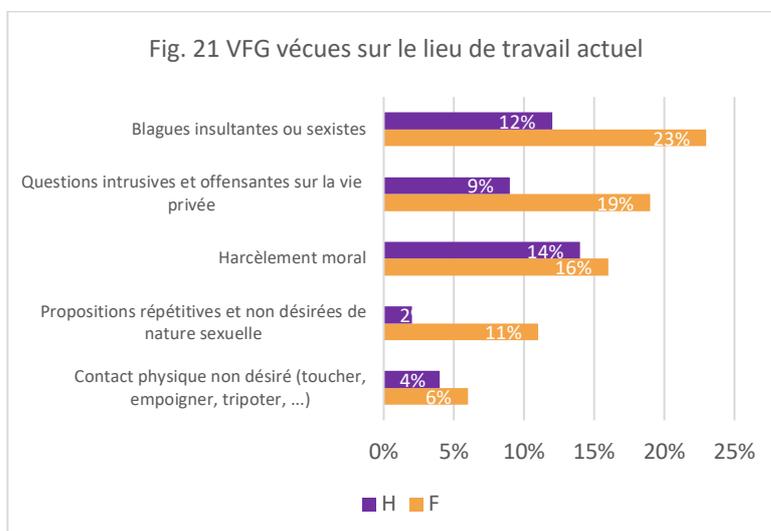
TOUTES LES ACTIONS ENTREPRISES POUR ATTEINDRE L'ÉGALITÉ F/H CONTRIBUENT À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LES VIOLENCES FONDÉES SUR LE GENRE (VFG)

En ce qui concerne les sources de discrimination, 1 femme sur 2 mentionne le sexe ou le genre, et 1 femme sur 3 mentionne son âge (Fig.19). Après 30 ans, les femmes sont systématiquement plus discriminées que les hommes en raison de leur âge (Fig.20). La différence est très prononcée au-delà de 50 ans où 43 % des femmes sont concernées contre seulement 4 % des hommes, un âgisme genré qui a largement été rapporté dans le milieu professionnel en général.

Ici, les jeunes sont également victimes d'âgisme, quel que soit leur sexe. Les femmes étant en moyenne plus jeunes que les hommes, elles sont plus nombreuses à être touchées. Les conséquences délétères sur les parcours professionnels et les répercussions émotionnelles et psychologiques durables de la discrimination par l'âge sur les jeunes sont soulignées dans un récent rapport du Défenseur des droits français (Défenseur des droits, 2021). Ce rapport souligne l'importance de permettre aux jeunes, et notamment aux jeunes femmes, de faire valoir leur droit de recours, largement sous-employé.

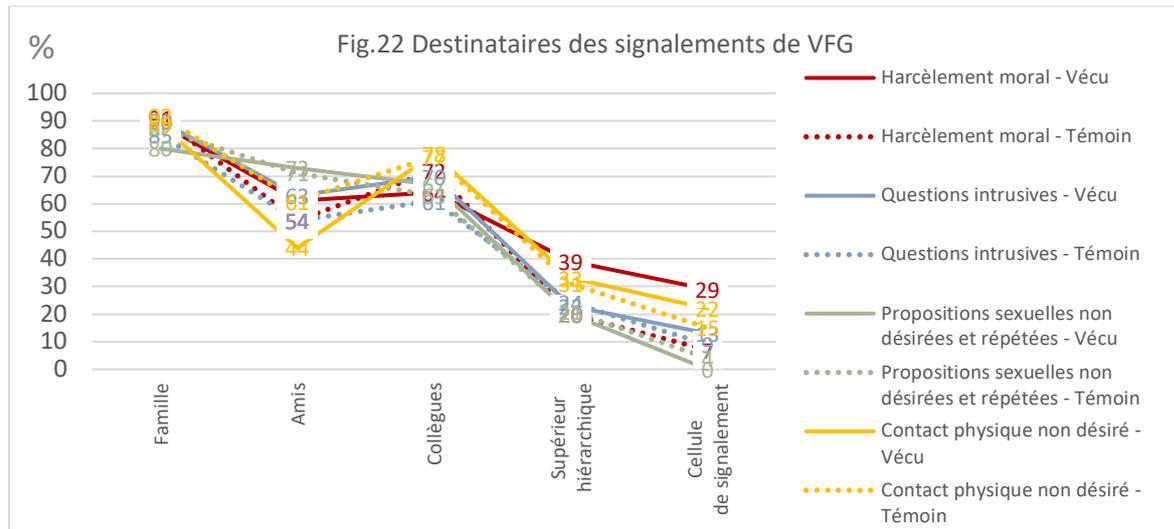


Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou la couleur de peau semblent davantage viser les hommes que les femmes (7 et 5 % contre 3 et 1 %, respectivement), tandis que les discriminations fondées sur le handicap sont spécifiquement féminines (2 %). Les proportions de ces trois types de discrimination ne sont faibles qu'en apparence, et sont beaucoup plus importantes si on les rapporte à la proportion de personnes concernées dans l'échantillon (la discrimination touche vraisemblablement de 30 à 50 % d'entre elles).



En ce qui concerne les violences fondées sur le genre (VFG) vécues sur le lieu de travail actuel (Fig. 21), 1 femme sur 4 rapporte des blagues insultantes ou sexistes, 1 sur 5 des questions intrusives et offensantes sur la vie privée et 1 sur 10 des propositions répétitives et non-désirées de nature sexuelle. Le harcèlement moral (15 %) et les contacts physiques non désirés (5 %) sont signalés à parts égales par les femmes et les hommes.

La grande majorité des personnes signalent les violences qu'elles ont subies ou dont elles ont été témoins (Fig.22). La plupart de ces signalements sont adressés aux amis, à la famille et/ou aux collègues. 39 % des personnes victimes de harcèlement ont informé leur supérieur hiérarchique et 29 % la cellule de signalement. 20 % des personnes qui se sont vu proposé à plusieurs reprises des rapports sexuels non désirés en ont informé leur supérieur, mais aucune d'entre elles n'a informé la cellule de signalement. Il convient de noter qu'une personne à qui l'on a proposé des relations sexuelles en échange d'avantages professionnels ne l'a pas signalé, et qu'une autre personne, témoin d'une agression sexuelle, en a parlé à sa famille et à ses collègues, mais pas à son supérieur, ni à la cellule de signalement.



Le faible taux de signalement à l'employeur est conforme à l'étude UE 2022 menée dans 46 établissements d'enseignement supérieur et de recherche de 15 pays (Lipinsky et al., 2022). Les VFG subies et celles dont on est témoin sont déclarées de la façon équivalente et sont tuées pour des raisons similaires. Les barrières à la parole sont connues : doutes sur la gravité du comportement, non-reconnaissance d'un acte violent, sentiment d'inutilité du témoignage, peur des représailles. De plus, une fois les incidents signalés, d'autres obstacles apparaissent [par exemple, le statut de "témoin" de la victime de harcèlement sexuel qui empêche l'accès à un avocat durant les auditions de la commission administrative disciplinaire, les retards extrêmes dans l'enquête... (Delahaye et al., 2018)], ce qui peut dissuader d'autres victimes de faire un signalement. Il n'y a pas de différence significative entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le signalement des cas de VFG, mais 33 % des femmes ne connaissent toujours pas les politiques de lutte contre le harcèlement (par exemple, les cellules de signalement), contre 11% des hommes. Cette désinformation relative est inquiétante car les victimes sont plus souvent des femmes et les hommes ne semblent pas être dissuadés par les politiques de lutte contre les VFG, comme le montre le baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'enseignement supérieur (Observatoire étudiant des VSS dans l'Enseignement supérieur, 2023).

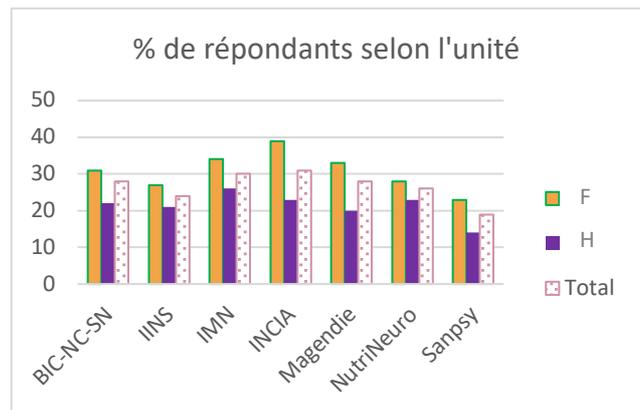
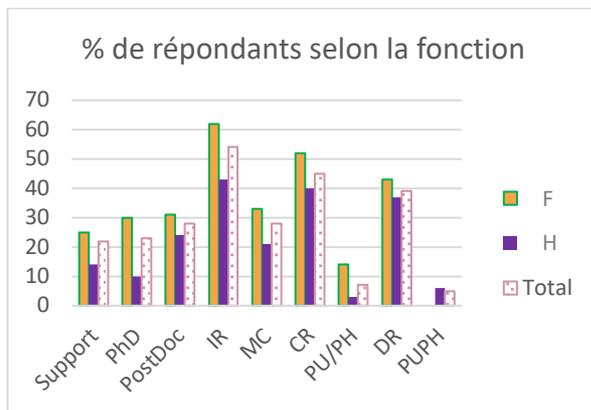
Face à la complexité d'un phénomène lié aux relations de pouvoir, il n'existe pas de solutions simples. Selon une étude menée dans le domaine médical (Jenner et al., 2022), la prévention repose sur une combinaison de mesures hautement individualisées et de mesures systémiques de grande envergure. Par ailleurs, étant donné que les gens sont plus susceptibles de parler dans des contextes informels (collègues) ou en dehors du lieu de travail (famille et amis), il peut être utile de fournir des informations sur les ressources internes, mais aussi externes. Néanmoins, selon Clancy et al., 2020, "les solutions les plus efficaces au harcèlement sexuel ne résident pas dans le signalement des victimes individuelles ou dans le reclassement des auteurs d'actes répréhensibles. Nous devrions plutôt prévenir le harcèlement sexuel en révisant les structures de pouvoir qui le soutiennent", c'est-à-dire en "transformant les institutions en espaces où tous les genres partagent le pouvoir, l'autorité et le respect". En ce sens, toutes les actions mises en œuvre pour atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes s'appliquent à la lutte contre les discriminations et les VFG.

ANNEXES

METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

D'avril à juin 2022, un questionnaire a été mis en ligne et plusieurs courriels ont été envoyés à la communauté de Bordeaux Neurocampus pour inciter chacun à y répondre. Le questionnaire de cette enquête est une adaptation d'un questionnaire développé par le consortium RESET⁵, conforme au RGPD.

Plus d'un quart de Bordeaux Neurocampus a répondu, avec 205 réponses exploitables. L'échantillon est composé à 64 % de femmes. L'âge moyen des répondants est de 40 ans +/- 11 (plage : 23-67) et significativement plus bas pour les femmes (38.5), que pour les hommes (40.9). 56 % des répondants sont des titulaires, avec un déséquilibre assez important entre les femmes titulaires (50 %) et les hommes titulaires (69 %). Une grande partie de l'échantillon est originaire de l'Union européenne (92 % UE), de nationalité française (82 % FR) et parle le français (89 %), ce qui n'a pas permis d'évaluer les inégalités liées à l'origine géographique ou à la langue et leurs interactions avec le genre. Comparé à l'ensemble du Neurocampus (56 % de femmes, 55 % de titulaires, 96 % UE, 85 % FR), l'échantillon semble bien représentatif de la communauté, avec une légère surreprésentation des femmes.



En ce qui concerne les fonctions, les IR, chercheurs et chercheuses titulaires sont bien représentés, mais il y a une sous-représentation des doctorants, des PU, PH et PUPH. Enfin, les unités de recherche sont équitablement représentées, à l'exception de SanPsy qui compte une forte proportion de PH.

GLOSSAIRE

Genre : attributs sociaux et opportunités associés au fait d'être une femme ou un homme dans un contexte donné.

Violences fondées sur le genre (VFG) : toutes les formes de violence fondée sur le sexe : violence physique, violence sexuelle, violence psychologique, violence économique, harcèlement sexuel, harcèlement fondé sur le sexe et harcèlement environnemental.

Inégalités de genre : inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les activités entreprises, les responsabilités attribuées, les possibilités de prise de décision, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci.

Sexe : caractéristiques biologiques et physiologiques qui définissent les êtres humains comme étant des femmes, des hommes ou des personnes intersexuées.

⁵ Ce projet a reçu un financement du programme de recherche et d'innovation Horizon 2020 de l'Union européenne dans le cadre de la convention de subvention No. 101006560. <https://wereset.eu/>

CORRESPONDANCE FIGURES-QUESTIONS

Fig.4	Quelle est votre catégorie professionnelle actuelle ?
Fig.5	Quel pourcentage de votre temps de travail consacrez-vous à la participation à des organes de prise de décisions ?
Fig.7	Considérant les impacts négatifs, veuillez évaluer comment les limitations d'opportunités de progression de carrière s'appliquent à votre expérience?
Fig.8	À propos de votre carrière , veuillez évaluer votre satisfaction concernant votre taux de réussite dans les demandes de progression de carrière.
Fig.9	<ul style="list-style-type: none"> - Occupez-vous actuellement, ou avez-vous déjà occupé un poste d'encadrement (de personnel ou d'étudiant) ? - Pensez-vous atteindre un poste d'encadrement dans le futur ? - Pourquoi pensez-vous que vous n'atteindrez jamais un poste d'encadrement dans le futur ?
Fig.10	À propos de votre carrière , veuillez évaluer votre satisfaction concernant votre taux de réussite dans les demandes de financements.
Fig.11	Considérant les impacts négatifs, veuillez évaluer comment s'applique le manque de ressources (financières, matérielles, etc.) pour effectuer des recherches ou développer votre travail ?
Fig.12	À propos de votre carrière , veuillez évaluer votre satisfaction concernant votre taux de réussite dans les demandes de financements.
Fig.13	Considérant les impacts négatifs, veuillez évaluer comment s'applique le manque de ressources (financières, matérielles, etc.) pour effectuer des recherches ou développer votre travail ?
Fig.14	<p>Considérant les impacts négatifs, veuillez évaluer comment s'appliquent les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale ?</p> <p>Considérant les impacts négatifs, veuillez évaluer comment s'applique le manque de disponibilité pour faire des heures supplémentaires ?</p> <p>Considérant les impacts négatifs, veuillez évaluer comment s'applique l'incompatibilité des choix personnels avec la carrière ?</p> <p>Dans quelle mesure considérez-vous que le fait de devenir parent a eu un impact sur votre carrière professionnelle ?</p> <p>Dans quels domaines avez-vous ressenti cet impact négatif ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduction des possibilités de progression de carrière (promotions). - Réduction de la disponibilité pour participer à des projets compétitifs. - Réduction de la production scientifique (ex: articles, communications,...).
Fig.15	Avez-vous des enfants ?
Fig.16	<p>Au cours d'une journée de travail standard, combien d'heures par jour consacrez-vous actuellement aux tâches ménagères (cuisine, ménage, lessive, courses,...) ?</p> <p>Au cours d'une journée de travail standard, combien d'heures par jour consacrez-vous à la garde d'enfants: hygiène, alimentation, transport, aide aux devoirs, jeux, etc.?</p>
Fig.17	Avez-vous connaissance de l'existence des droits, dispositifs, mesures suivants au sein de votre établissement ?
Fig.18	Veillez évaluer la pertinence de ces mesures dans votre établissement.
Fig.19	Vous êtes-vous déjà senti(e) discriminé(e)/ traité(e) de façon défavorable pour l'une des raisons suivantes ?
Fig.20	Sur votre lieu de travail actuel, avez-vous déjà vécu ou été témoin de l'une ou plusieurs de ces situations ?
Fig.22	Quelle a été votre réaction ?

BIBLIOGRAPHIE

- Beery, A. K., & Zucker, I. (2011). Sex bias in neuroscience and biomedical research. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 35(3), 565–572. <https://doi.org/10.1016/j.neubiorev.2010.07.002>
- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A., & Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6(26), eaba7814. <https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>
- Benson, A., Li, D., & Shue, K. (2021). *“Potential” and the Gender Promotion Gap*.
- Bosquet, C., Combes, P., & García-Peñalosa, C. (2019). Gender and Promotions: Evidence from Academic Economists in France*. *The Scandinavian Journal of Economics*, 121(3), 1020–1053. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12300>
- Charlesworth, T. E. S., & Banaji, M. R. (2019). Gender in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: Issues, Causes, Solutions. *The Journal of Neuroscience*, 39(37), 7228–7243. <https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.0475-18.2019>
- Clancy, K. B. H., Cortina, L. M., & Kirkland, A. R. (2020). Use science to stop sexual harassment in higher education. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(37), 22614–22618. <https://doi.org/10.1073/pnas.2016164117>
- Défenseur des droits. (2021). *La perception des discriminations dans l'emploi—2021*. 36. https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/et_res-oit14-num-01.12.21_access.pdf
- Delahaye, J.-P., Leduc, M., Nevejans, N., Letellier, L., Debré, P., & Ganascia, J.-G. (2018). *Le harcèlement sexuel dans les laboratoires: Quelques considérations éthiques*. CNRS-Comets.
- European Commission. Directorate General for Research and Innovation. (2019). *She figures 2018*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/936>
- European Commission. Directorate General for Research and Innovation. (2021). *She figures 2021: Gender in research and innovation : statistics and indicators*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- Hatch, A., & Schmidt, R. (2020a). *Rethinking Research Assessment: Ideas for Action*. DORA. https://sfdora.org/wp-content/uploads/2020/11/DORA_IdeasForAction.pdf
- Hatch, A., & Schmidt, R. (2020b). *Rethinking Research Assessment: Unintended Cognitive and System Biases*. DORA. https://sfdora.org/wp-content/uploads/2020/11/DORA_UnintendedCognitiveSystemBiases.pdf
- Jenner, S. C., Djermester, P., & Oertelt-Prigione, S. (2022). Prevention Strategies for Sexual Harassment in Academic Medicine: A Qualitative Study. *Journal of Interpersonal Violence*, 37(5–6), NP2490–NP2515. <https://doi.org/10.1177/0886260520903130>
- Lipinsky, A., Schredl, C., & Baumann, H. (2022). *UniSAFE Survey – Gender-based violence and institutional responses*. <https://doi.org/10.7802/2475>
- Lombardo, E., & Mergaert, L. (2013). Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation. *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 21(4), 296–311. <https://doi.org/10.1080/08038740.2013.851115>

- Long, J. S. (1990). The Origins of Sex Differences in Science. *Social Forces*, 68(4), 1297–1316. <https://www.jstor.org/stable/2579146>
- Marry, C. (2008). Le plafond de verre dans le monde académique: L'exemple de la biologie: *Idées économiques et sociales*, N° 153(3), 36–47. <https://doi.org/10.3917/idee.153.0036>
- Morgan, A. C., Way, S. F., Hoefer, M. J. D., Larremore, D. B., Galesic, M., & Clauset, A. (2021). The unequal impact of parenthood in academia. *Science Advances*, 7(9), eabd1996. <https://doi.org/10.1126/sciadv.abd1996>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Observatoire étudiant des VSS dans l'Enseignement supérieur. (2023). *Baromètre 2023 des VSS dans l'Enseignement supérieur (Dossier de presse)*. <https://observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2023/04/Dossier-de-presse-Barometre-2023-des-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-Enseignement-superieur-1.pdf>
- Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A., Schmader, T., & Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour*, 3(11), 1171–1179. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0686-3>
- Schmaling, K. B., & Gallo, S. A. (2023). Gender differences in peer reviewed grant applications, awards, and amounts: A systematic review and meta-analysis. *Research Integrity and Peer Review*, 8(1), 2. <https://doi.org/10.1186/s41073-023-00127-3>
- Vincent-Lamarre, P., Sugimoto, C. R., & Larivière, P. (2020). The decline of women's research production during the coronavirus pandemic. *Nature*. <https://www.nature.com/nature-index/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic>
- Weisshaar, K. (2017). Publish and Perish? An Assessment of Gender Gaps in Promotion to Tenure in Academia. *Social Forces*, 96(2), 529–560. <https://doi.org/10.1093/sf/sox052>
- Yang, Y., Tian, T. Y., Woodruff, T. K., Jones, B. F., & Uzzi, B. (2022). Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(36), e2200841119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2200841119>