



# Egalité des sexes à l'université Paris Diderot

Julien Browaeys, Sophie Lhenry

Gender in Physics Day

10 janvier 2018

# Paris Diderot Université pionnière sur les questions d'égalité



- Un poste de Maîtresse de Conférences sur le genre (1985)
- Un poste de Professeure (2001)
- Mise en place d'enseignements spécifiques sur le genre
- Observatoire de l'Égalité femmes-hommes(2007)
- Pôle Egalité Femmes- Hommes(2010)

# Le PEFH, un service dédié à l'égalité femmes-hommes



## Les missions du PEFH

- **Constater les inégalités**

Produire des études quantitatives et qualitatives

- **Prévenir les inégalités**

Sensibiliser, informer l'ensemble des acteurs et actrices: étudiant.e.s, enseignant.e.s-chercheur.e.s, personnels administratifs, décideurs/décideuses

- **Agir contre les inégalités**

Mettre en place des actions visant à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes (plan d'action)

## Champs d'action

- Paris Diderot
- Europe (TRIGGER)
- USPC (Coordination du réseau égalité)

Pôle Égalité Femmes Hommes - Université Paris Diderot

# TRIGGER partners

## Italy

1. Department of Equal Opportunities, Presidency of the Council of Ministers, DPO, (Coordinator)
2. Assembly of Women for Development and the Struggle against Social Exclusion – ASDO
3. Institute for Social Research - IRS

## 4. University of Pisa, UNIPI

## Czech Republic

5. Vysoká Škola Chemicko-Technologická v Praze, VSCHT
6. Institute of Sociology of the Academy of Sciences of the Czech Republic, ISAS CR

## United Kingdom

7. Birkbeck College—University of London, BBK

## France

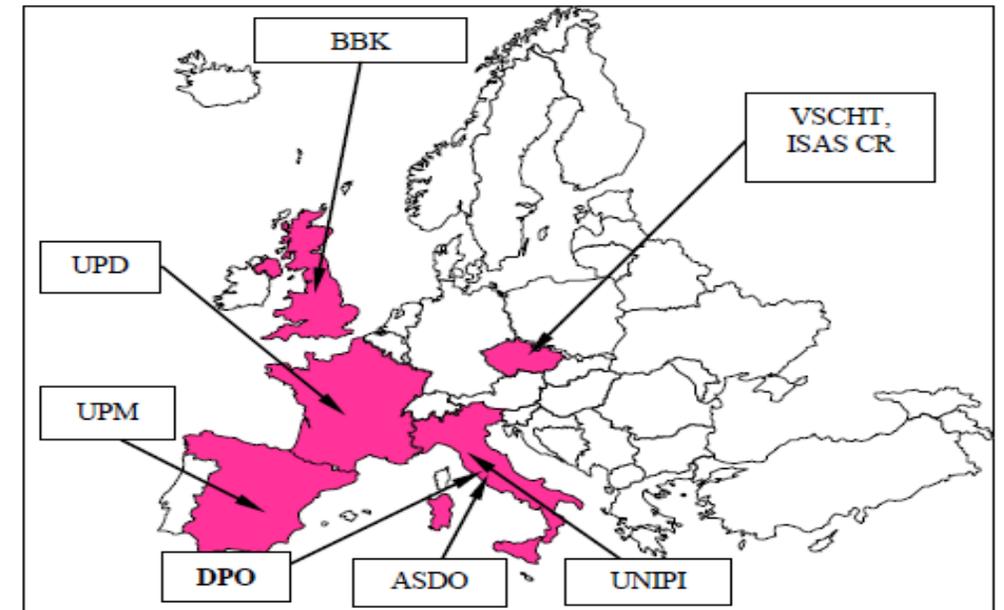
8. Université Paris Diderot – Paris VII, UPD,

## Spain

9. Universidad Politécnica de Madrid, UPM

# TRIGGER Countries

- Mettre en oeuvre des activités communes
- **Mettre en oeuvre des plans d'action**



# Caractéristiques communes et spécifiques du projet TRIGGER

## Caractéristiques communes:

- Mettre au point des plans d'actions adaptés aux différents pays et institutions, en prenant en compte les contextes initiaux
- Attention particulière aux disciplines des **STEM** (chimie, ingénierie, architecture, médecine, physique, biologie)
- Approche intégrée du changement structurel

## Spécificités:

1. **Co-financement du gouvernement italien**
2. Accent mis sur le **contenu genre dans la recherche en STEM**
3. **Apprentissage mutuel** à l'intérieur et à l'extérieur du consortium

DOMAINE STRATEGIQUE	OBJECTIVE	ACTION (EXEMPLE)
1. Environnement "Women-friendly"	1.1. Actions favorisant le changement dans la <b>culture organisationnelle</b> et dans les <b>comportements</b> formels et informels	Actions de sensibilisation, promouvoir les recherches sur le genre, supporter les femmes pour faire face au stress
	1.2. Actions favorisant <b>l'équilibre vie pro/vie perso</b>	Favoriser l'accès aux services, pratiques organisationnelles adaptées et flexibles
	1.3. Actions favorisant la <b>bonne avancée des carrières</b> à leur début	Dispositions contractuelles pour les CDD, conseils sur la gestion de carrière, mentora et formations
2. Science sensible au genre	2.1. Actions pour lutter contre les <b>stéréotypes</b> de genre et la <b>ségrégation horizontale</b> qui en découle	Collecte et diffusion de données, promotion d'un langage neutre, formations et sensibilisation des responsables et directeurs, directrices
	2.2. Actions visant à inclure le genre dans les contenus et les méthodes en <b>S&amp;T</b>	Etudes, diffusion d'outils pour inclure le genre dans la recherche, cours avec des contenus "genre"
3. Leadership des femmes en sciences	3.1. Actions favorisant le leadership des femmes dans la <b>pratique</b> de la recherche	Examen des critères pour évaluer la qualité scientifique de la recherche, aide à la mobilité, formations, mentora, mise à disposition de fonds spécifiques pour la recherche
	3.2. Actions favorisant le leadership des femmes dans le <b>management</b> de la recherche	Support à l'accès des femmes aux différents conseils et comités, introduction d'un système de quota, création d'une base de donnée des candidat.e.s, lobbying
	3.3. Actions favorisant le leadership des femmes dans la <b>communication scientifique</b>	Renforcer le rôle et la visibilité des femmes dans la communication parmi la communauté scientifique et vers le grand public (prix, livres, articles etc.)
	3.4. Actions favorisant le leadership des femmes dans les processus d' <b>innovation</b> et dans les relations <b>science-société</b>	Mettre en valeur les femmes comme manager dans les relations entre sciences et technologies et comme actrices économiques dans la technologie et l'innovation

# La politique égalité de Paris Diderot

## Plan d'action validé par le CA en mai 2017 (Gender mainstreaming)



1. Promouvoir la culture de l'égalité au sein de l'institution
  2. Favoriser les carrières des EC et BIATSS
  3. Sensibiliser les étudiant.e.s à l'égalité
  4. Soutenir la recherche et l'enseignement du genre
- 
- Poursuite des études qualitatives et quantitatives
  - Des formations pour tous les publics de l'université
  - Un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel
- 
- Les correspondant.e.s égalité

# Focus sur l'UFR de Physique

## L'enseignement



- Les enseignant.e.s-chercheur.e.s

	Femmes	Hommes	F%
PR	12	46	21
MCF	18	63	22

- Proportion de doctorant.e.s titulaires d'une mission d'enseignement

	2017	2016	2015	2014
%F	21	17	22	17
%H	79	83	78	83
F	10	7	9	8
H	37	34	32	38
Total	47	41	41	46

# Focus sur l'UFR de Physique

## Les étudiant.e.s



Deux filières pour les étudiant.e.s en Physique en L1

- Filière non-sélective: 34% de filles
- Filière sélective (CPEI): 42% de filles
  
- 30% de filles dans les CPGE scientifiques
  
- Image des classes préparatoires? Compétition?

# Focus sur l'UFR de Physique

## Les étudiant.e.s



- Taux de succès aux examens: aucune différence de niveau entre filles et garçons (sauf une exception!)
- Forte différence de participation :
  - En cours : les filles participent deux fois moins
  - Sur le forum: les filles participent deux fois plus

# Focus sur l'UFR de Physique

## L'enquête Work-Life Balance

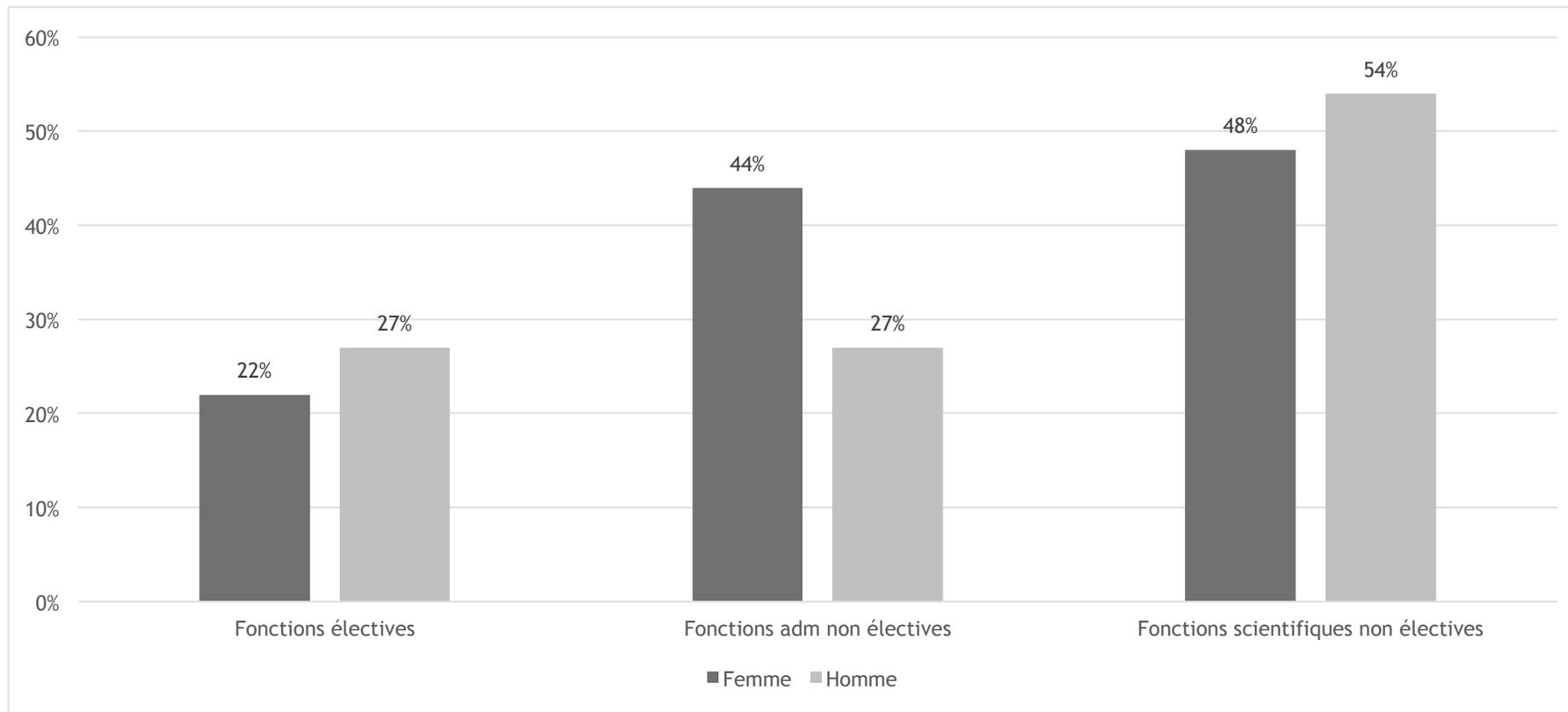


- Des normes de réussite professionnelle sexuées
- Une répartition sexuée des tâches parentales
- Une répartition sexuée des tâches professionnelles
- Les enfants comme révélateurs d'un déséquilibre et d'une norme de disponibilité
- Parentalité et carrière: double contrainte, culpabilité et frustration

# L'enquête Work-Life Balance



## Taux de participation aux différentes fonctions selon le sexe



# L'enquête Work-Life Balance

## Quelques chiffres...



Temps moyen, déclaré, accordé aux différentes activités qui composent le métier d'EC.

	Recherche	Enseignement	Administration
FEMMES	32%	43%	25%
HOMMES	42%	36%	23%
Ensemble	36%	40%	24%

Champ: 66 personnes (MCF, Prof., ATER)



## Nombre d'heures d'enseignement moyen déclaré par an

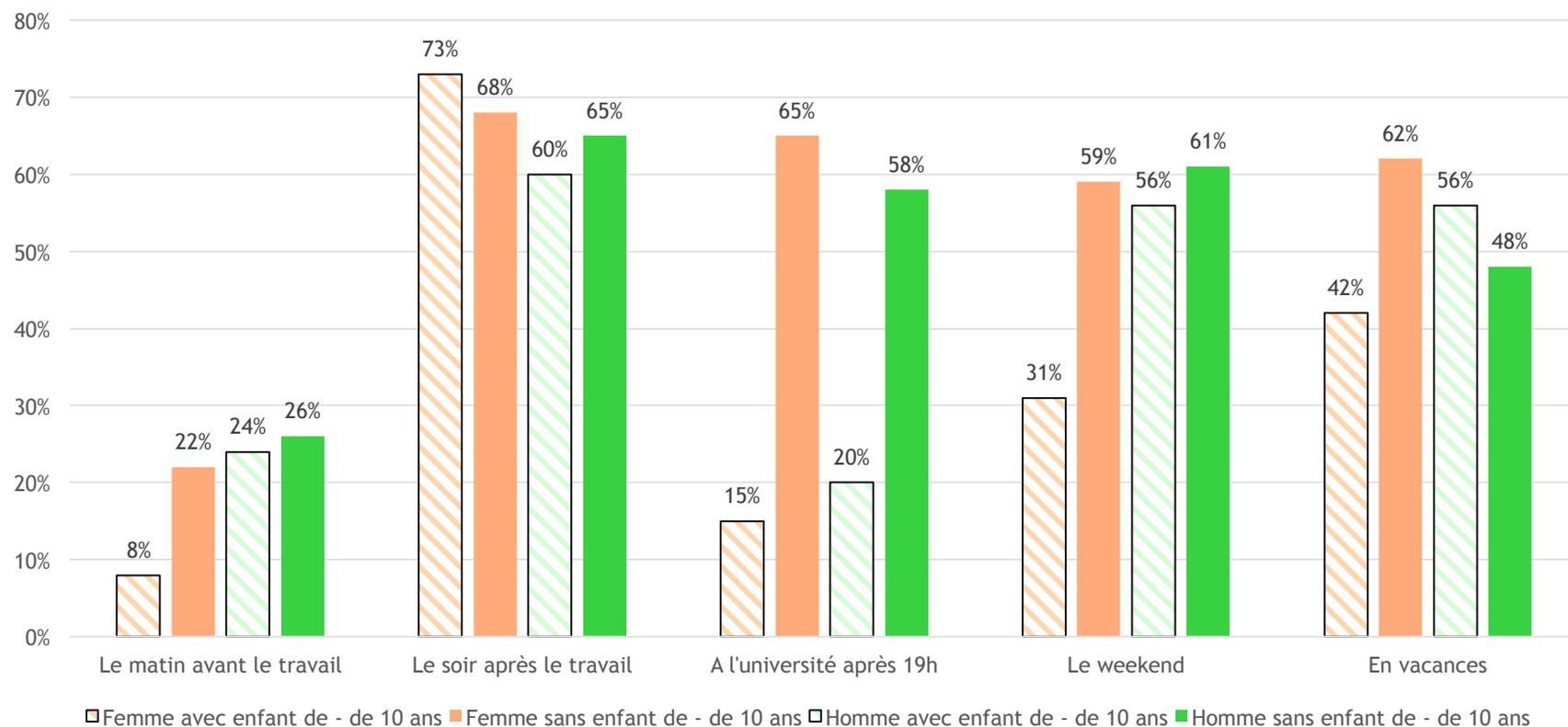
	E n s e m b l e répondant.e.s	Répondant.e.s MCF	Répondant.e.s MCF+Prof
Femmes	152h	190h	187h
Hommes	125h	187h	163h

- Décharges horaires en moyenne plus importantes pour les hommes répondant.e.s

94% des ECC qui ont des enfants disent qu'ils/elles ont changé leurs habitudes de travail (97% des femmes et 91% des hommes)...



Taux de personnes travaillant "souvent", "très souvent" ou "toujours" hors jours ouvrés selon le sexe et la présence d'enfant de moins de 10 ans sous le toit



« Être efficace »  
 « Compenser »  
 « S'arranger »



# Merci pour votre attention!

[julien.browaeys@univ-paris-diderot.fr](mailto:julien.browaeys@univ-paris-diderot.fr)

[sophie.lhenry@univ-paris-diderot.fr](mailto:sophie.lhenry@univ-paris-diderot.fr)