Promouvoir la mixité dans la recherche en astrophysique

Isabelle Santos

10 août 2020

À votre avis...

Vrai	Faux	Opinion	Références
		La proportion H/F actuelle s'explique par la démographie scolaire .	25
		Le recrutement sur la seule base du mérite suffira à établir l'équilibre H/F.	25, 45
		Les biais implicites sont une des raisons du faible nombre de femmes à des postes avancés.	23
		Les hommes ET les femmes discriminent inconsciemment contre les femmes.	36, 37
		Les cas de harcèlement sexuel sont rares, et les instituts de recherche les gèrent correctement.	10, 68
		Les hommes sont meilleurs en maths et en sciences que les femmes.	23, 39
		Les hommes et les femmes gèrent certaines situations différemment : ■ les femmes se mettent moins en avant ; ■ les femmes négocient moins.	48
		L'égalité H/F, c'est bon pour le business.	40, 49, 50
		Instaurer des quotas de recrutement diminue la qualité du personnel recruté.	20
		L'instauration de quotas sur le recrutement des femmes nuit à la carrière des femmes.	20, 51

D'Orgeville+2014, Gender equity issues in astronomy

À votre avis...

Vrai	Faux	Opinion	Références
	x	La proportion H/F actuelle s'explique par la démographie scolaire .	25
		Le recrutement sur la seule base du mérite suffira à établir l'équilibre H/F.	25, 45
		Les biais implicites sont une des raisons du faible nombre de femmes à des postes avancés.	23
		Les hommes ET les femmes discriminent inconsciemment contre les femmes.	36, 37
		Les cas de harcèlement sexuel sont rares, et les instituts de recherche les gèrent correctement.	10, 68
		Les hommes sont meilleurs en maths et en sciences que les femmes.	23, 39
		Les hommes et les femmes gèrent certaines situations différemment : ■ les femmes se mettent moins en avant ; ■ les femmes négocient moins.	48
		L'égalité H/F, c'est bon pour le business.	40, 49, 50
		Instaurer des quotas de recrutement diminue la qualité du personnel recruté.	20
		L'instauration de quotas sur le recrutement des femmes nuit à la carrière des femmes.	20, 51

D'Orgeville+2014, Gender equity issues in astronomy

À votre avis...

Vrai	Faux	Opinion	Références
	x	La proportion H/F actuelle s'explique par la démographie scolaire .	25
	x	Le recrutement sur la seule base du mérite suffira à établir l'équilibre H/F.	25, 45
		Les biais implicites sont une des raisons du faible nombre de femmes à des postes avancés.	23
		Les hommes ET les femmes discriminent inconsciemment contre les femmes.	36, 37
		Les cas de harcèlement sexuel sont rares, et les instituts de recherche les gèrent correctement.	10, 68
		Les hommes sont meilleurs en maths et en sciences que les femmes.	23, 39
		Les hommes et les femmes gèrent certaines situations différemment : ■ les femmes se mettent moins en avant ; ■ les femmes négocient moins.	48
		L'égalité H/F, c'est bon pour le business.	40, 49, 50
		Instaurer des quotas de recrutement diminue la qualité du personnel recruté.	20
		L'instauration de quotas sur le recrutement des femmes nuit à la carrière des femmes.	20, 51

D'Orgeville+2014, Gender equity issues in astronomy

À votre avis...

Vrai	Faux	Opinion	Références
	x	La proportion H/F actuelle s'explique par la démographie scolaire .	25
	x	Le recrutement sur la seule base du mérite suffira à établir l'équilibre H/F.	25, 45
x		Les biais implicites sont une des raisons du faible nombre de femmes à des postes avancés.	23
		Les hommes ET les femmes discriminent inconsciemment contre les femmes.	36, 37
		Les cas de harcèlement sexuel sont rares, et les instituts de recherche les gèrent correctement.	10, 68
		Les hommes sont meilleurs en maths et en sciences que les femmes.	23, 39
		Les hommes et les femmes gèrent certaines situations différemment : ■ les femmes se mettent moins en avant ; ■ les femmes négocient moins.	48
		L'égalité H/F, c'est bon pour le business.	40, 49, 50
		Instaurer des quotas de recrutement diminue la qualité du personnel recruté.	20
		L'instauration de quotas sur le recrutement des femmes nuit à la carrière des femmes.	20, 51

D'Orgeville+2014, Gender equity issues in astronomy

À votre avis...

Vrai	Faux	Opinion	Références
	x	La proportion H/F actuelle s'explique par la démographie scolaire .	25
	x	Le recrutement sur la seule base du mérite suffira à établir l'équilibre H/F.	25, 45
x		Les biais implicites sont une des raisons du faible nombre de femmes à des postes avancés.	23
x		Les hommes ET les femmes discriminent inconsciemment contre les femmes.	36, 37
		Les cas de harcèlement sexuel sont rares, et les instituts de recherche les gèrent correctement.	10, 68
		Les hommes sont meilleurs en maths et en sciences que les femmes.	23, 39
		Les hommes et les femmes gèrent certaines situations différemment : ■ les femmes se mettent moins en avant ; ■ les femmes négocient moins.	48
		L'égalité H/F, c'est bon pour le business.	40, 49, 50
		Instaurer des quotas de recrutement diminue la qualité du personnel recruté.	20
		L'instauration de quotas sur le recrutement des femmes nuit à la carrière des femmes.	20, 51

D'Orgeville+2014, Gender equity issues in astronomy

À votre avis...

Vrai	Faux	Opinion	Références
	x	La proportion H/F actuelle s'explique par la démographie scolaire .	25
	x	Le recrutement sur la seule base du mérite suffira à établir l'équilibre H/F.	25, 45
x		Les biais implicites sont une des raisons du faible nombre de femmes à des postes avancés.	23
x		Les hommes ET les femmes discriminent inconsciemment contre les femmes.	36, 37
	x	Les cas de harcèlement sexuel sont rares, et les instituts de recherche les gèrent correctement.	10, 68
		Les hommes sont meilleurs en maths et en sciences que les femmes.	23, 39
		Les hommes et les femmes gèrent certaines situations différemment : ■ les femmes se mettent moins en avant ; ■ les femmes négocient moins.	48
		L'égalité H/F, c'est bon pour le business.	40, 49, 50
		Instaurer des quotas de recrutement diminue la qualité du personnel recruté.	20
		L'instauration de quotas sur le recrutement des femmes nuit à la carrière des femmes.	20, 51

D'Orgeville+2014, Gender equity issues in astronomy

À votre avis...

Vrai	Faux	Opinion	Références
	x	La proportion H/F actuelle s'explique par la démographie scolaire .	25
	x	Le recrutement sur la seule base du mérite suffira à établir l'équilibre H/F.	25, 45
x		Les biais implicites sont une des raisons du faible nombre de femmes à des postes avancés.	23
x		Les hommes ET les femmes discriminent inconsciemment contre les femmes.	36, 37
	x	Les cas de harcèlement sexuel sont rares, et les instituts de recherche les gèrent correctement.	10, 68
	x	Les hommes sont meilleurs en maths et en sciences que les femmes.	23, 39
		Les hommes et les femmes gèrent certaines situations différemment : ■ les femmes se mettent moins en avant ; ■ les femmes négocient moins.	48
		L'égalité H/F, c'est bon pour le business.	40, 49, 50
		Instaurer des quotas de recrutement diminue la qualité du personnel recruté.	20
		L'instauration de quotas sur le recrutement des femmes nuit à la carrière des femmes.	20, 51

D'Orgeville+2014, Gender equity issues in astronomy

À votre avis...

Vrai	Faux	Opinion	Références
	x	La proportion H/F actuelle s'explique par la démographie scolaire .	25
	x	Le recrutement sur la seule base du mérite suffira à établir l'équilibre H/F.	25, 45
x		Les biais implicites sont une des raisons du faible nombre de femmes à des postes avancés.	23
x		Les hommes ET les femmes discriminent inconsciemment contre les femmes.	36, 37
	x	Les cas de harcèlement sexuel sont rares, et les instituts de recherche les gèrent correctement.	10, 68
	x	Les hommes sont meilleurs en maths et en sciences que les femmes.	23, 39
x		Les hommes et les femmes gèrent certaines situations différemment : ■ les femmes se mettent moins en avant ; ■ les femmes négocient moins.	48
		L'égalité H/F, c'est bon pour le business.	40, 49, 50
		Instaurer des quotas de recrutement diminue la qualité du personnel recruté.	20
		L'instauration de quotas sur le recrutement des femmes nuit à la carrière des femmes.	20, 51

D'Orgeville+2014, Gender equity issues in astronomy

À votre avis...

Vrai	Faux	Opinion	Références
	x	La proportion H/F actuelle s'explique par la démographie scolaire .	25
	x	Le recrutement sur la seule base du mérite suffira à établir l'équilibre H/F.	25, 45
x		Les biais implicites sont une des raisons du faible nombre de femmes à des postes avancés.	23
x		Les hommes ET les femmes discriminent inconsciemment contre les femmes.	36, 37
	x	Les cas de harcèlement sexuel sont rares, et les instituts de recherche les gèrent correctement.	10, 68
	x	Les hommes sont meilleurs en maths et en sciences que les femmes.	23, 39
x		Les hommes et les femmes gèrent certaines situations différemment : ■ les femmes se mettent moins en avant ; ■ les femmes négocient moins.	48
x		L'égalité H/F, c'est bon pour le business.	40, 49, 50
		Instaurer des quotas de recrutement diminue la qualité du personnel recruté.	20
		L'instauration de quotas sur le recrutement des femmes nuit à la carrière des femmes.	20, 51

D'Orgeville+2014, Gender equity issues in astronomy

À votre avis...

Vrai	Faux	Opinion	Références
	x	La proportion H/F actuelle s'explique par la démographie scolaire .	25
	x	Le recrutement sur la seule base du mérite suffira à établir l'équilibre H/F.	25, 45
x		Les biais implicites sont une des raisons du faible nombre de femmes à des postes avancés.	23
x		Les hommes ET les femmes discriminent inconsciemment contre les femmes.	36, 37
	x	Les cas de harcèlement sexuel sont rares, et les instituts de recherche les gèrent correctement.	10, 68
	x	Les hommes sont meilleurs en maths et en sciences que les femmes.	23, 39
x		Les hommes et les femmes gèrent certaines situations différemment : ■ les femmes se mettent moins en avant ; ■ les femmes négocient moins.	48
x		L'égalité H/F, c'est bon pour le business.	40, 49, 50
	xx	Instaurer des quotas de recrutement diminue la qualité du personnel recruté.	20
		L'instauration de quotas sur le recrutement des femmes nuit à la carrière des femmes.	20, 51

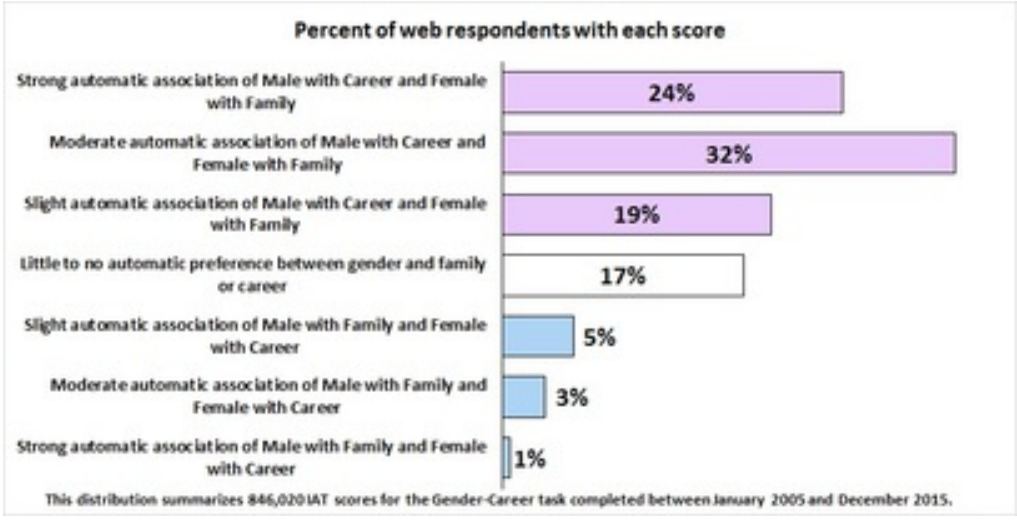
D'Orgeville+2014, Gender equity issues in astronomy

À votre avis...

Vrai	Faux	Opinion	Références
	x	La proportion H/F actuelle s'explique par la démographie scolaire .	25
	x	Le recrutement sur la seule base du mérite suffira à établir l'équilibre H/F.	25, 45
x		Les biais implicites sont une des raisons du faible nombre de femmes à des postes avancés.	23
x		Les hommes ET les femmes discriminent inconsciemment contre les femmes.	36, 37
	x	Les cas de harcèlement sexuel sont rares, et les instituts de recherche les gèrent correctement.	10, 68
	x	Les hommes sont meilleurs en maths et en sciences que les femmes.	23, 39
x		Les hommes et les femmes gèrent certaines situations différemment : ■ les femmes se mettent moins en avant ; ■ les femmes négocient moins.	48
x		L'égalité H/F, c'est bon pour le business.	40, 49, 50
	xx	Instaurer des quotas de recrutement diminue la qualité du personnel recruté.	20
x	x	L'instauration de quotas sur le recrutement des femmes nuit à la carrière des femmes.	20, 51

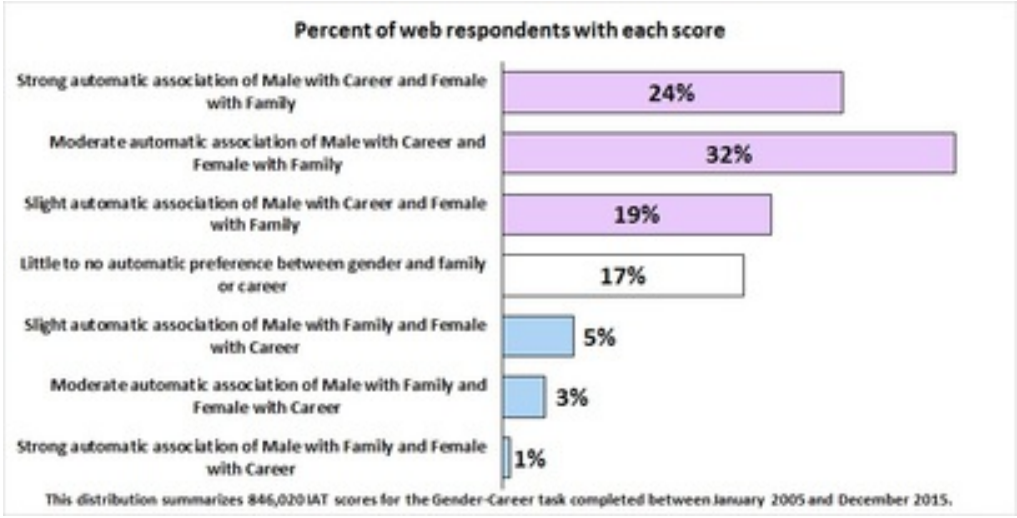
D'Orgeville+2014, Gender equity issues in astronomy

Biais implicites



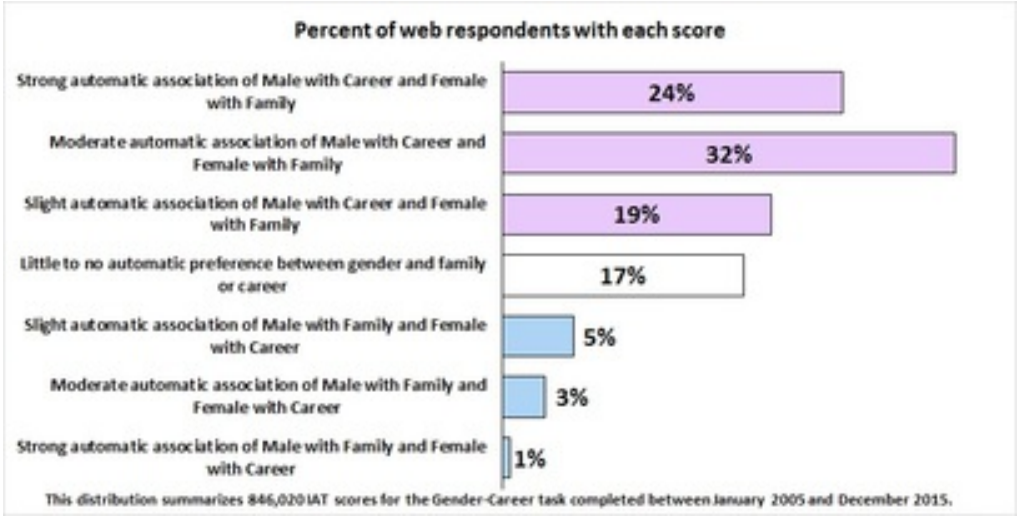
- Association automatique moyenne entre les hommes et la famille, et entre les femmes et la carrière.

Biais implicites



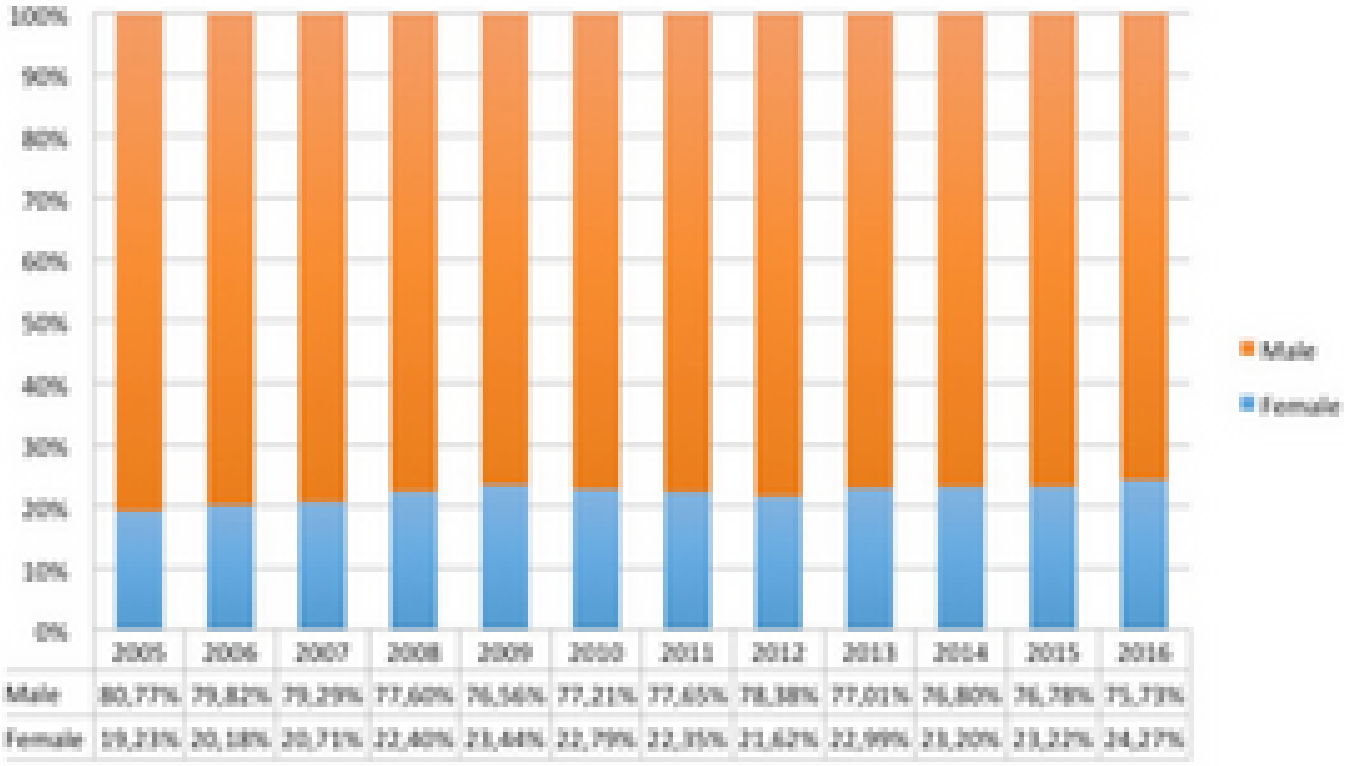
- Association automatique moyenne entre les hommes et la famille, et entre les femmes et la carrière.
- Préférence faible ou pas de préférence pour les personnes homosexuelles comparativement aux personnes hétérosexuelles.

Biais implicites

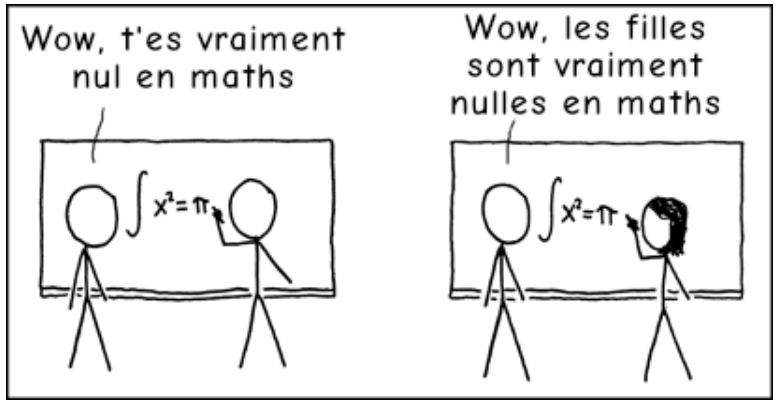


- Association automatique moyenne entre les hommes et la famille, et entre les femmes et la carrière.
- Préférence faible ou pas de préférence pour les personnes homosexuelles comparativement aux personnes hétérosexuelles.
- Légère préférence automatique pour les personnes blanches comparativement aux personnes noires.

Répartition H/F toutes catégories confondues à l'ESO



	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Male	80,77%	79,82%	79,29%	77,60%	76,56%	77,21%	77,65%	78,38%	77,01%	76,80%	76,78%	75,73%
Female	19,23%	20,18%	20,71%	22,40%	23,44%	22,79%	22,35%	21,62%	22,99%	23,20%	23,22%	24,27%



Alors, c'est pour quand?

Dans le secteur spatial en...

Europe
Asie du sud-est
Amérique latine
Moyen-orient
États-Unis

nous atteindrons l'égalité H/F dans...

Alors, c'est pour quand?

Dans le secteur spatial en...

Europe
Asie du sud-est
Amérique latine
Moyen-orient
États-Unis

nous atteindrons l'égalité H/F dans...

50 ans

Alors, c'est pour quand?

Dans le secteur spatial en...

Europe
Asie du sud-est
Amérique latine
Moyen-orient
États-Unis

nous atteindrons l'égalité H/F dans...

50 ans
120 ans

Alors, c'est pour quand?

Dans le secteur spatial en...

Europe
Asie du sud-est
Amérique latine
Moyen-orient
États-Unis

nous atteindrons l'égalité H/F dans...

50 ans
120 ans
65 ans

Alors, c'est pour quand?

Dans le secteur spatial en...

Europe
Asie du sud-est
Amérique latine
Moyen-orient
États-Unis

nous atteindrons l'égalité H/F dans...

50 ans
120 ans
65 ans
350 ans

Alors, c'est pour quand?

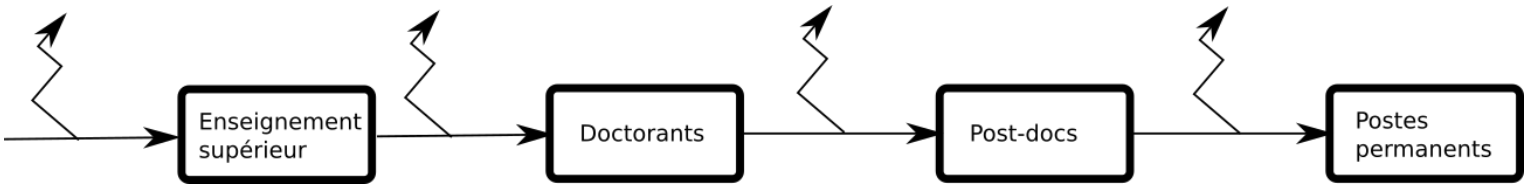
Dans le secteur spatial en...

Europe
Asie du sud-est
Amérique latine
Moyen-orient
États-Unis

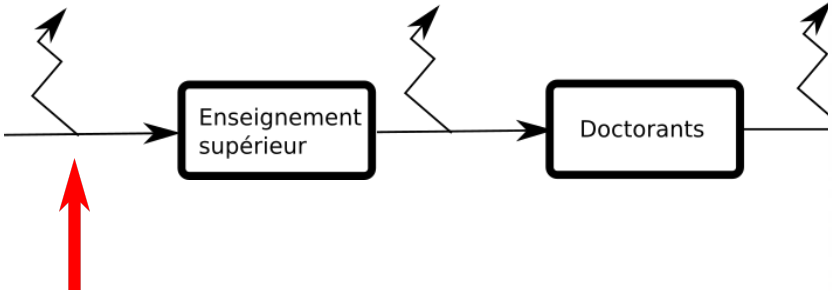
nous atteindrons l'égalité H/F dans...

50 ans
120 ans
65 ans
350 ans
en voyageant dans le passé

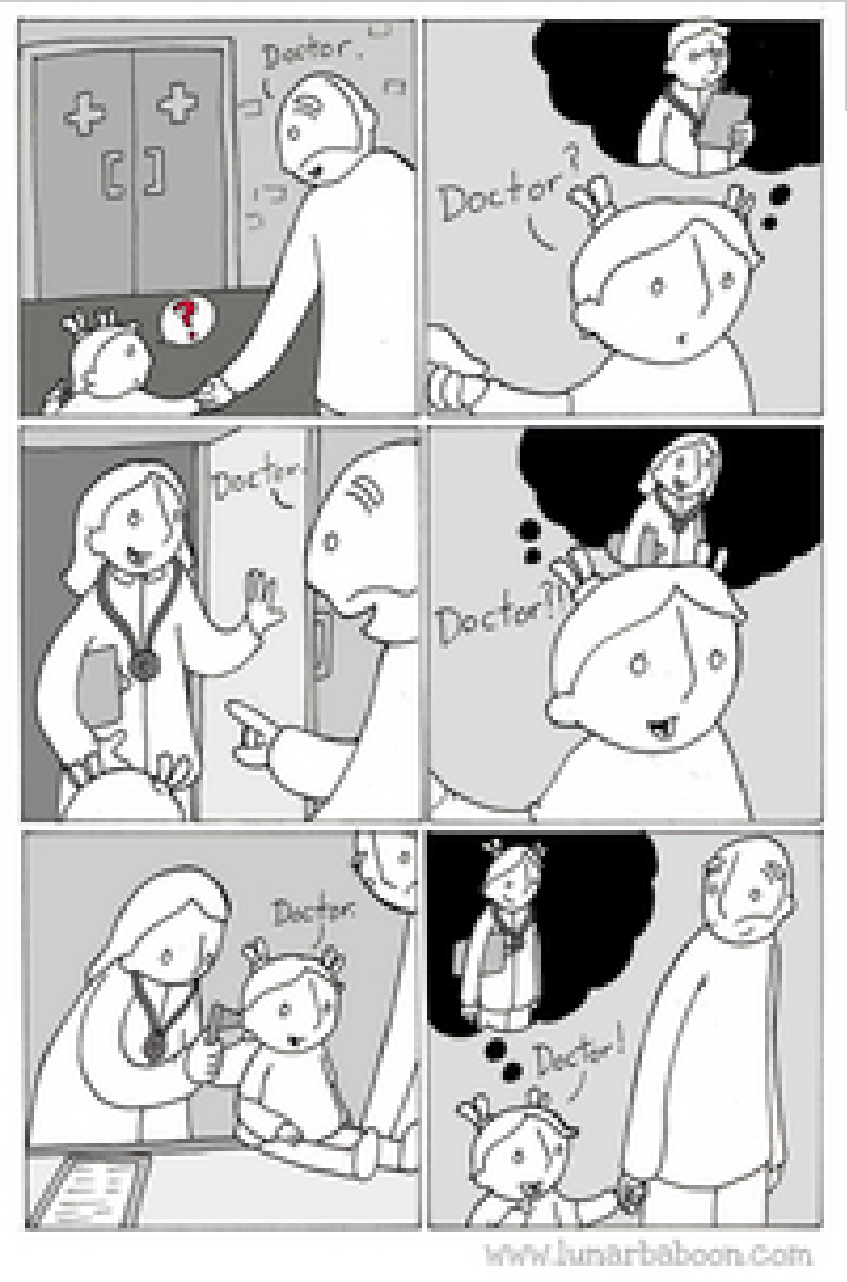
Évaporation des cerveaux



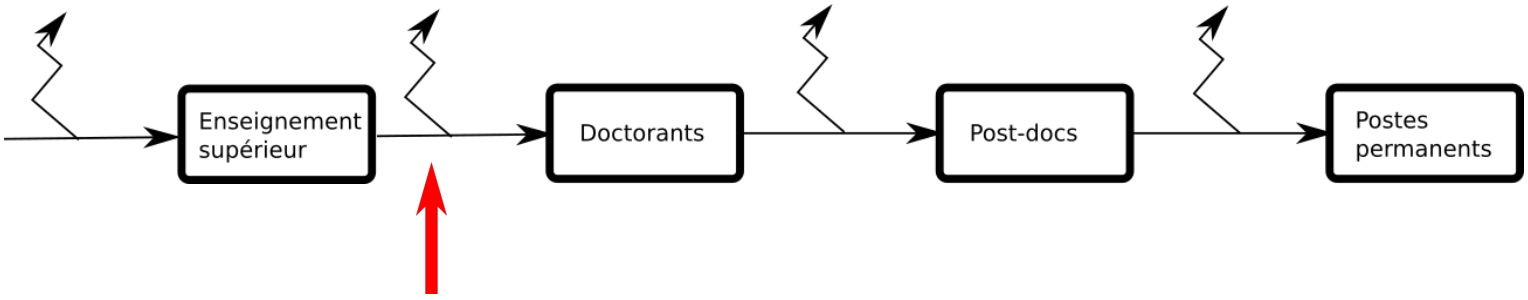
Évaporation des cerveaux



- Bourses d'études
- Mentors
- Stages
- Médiation

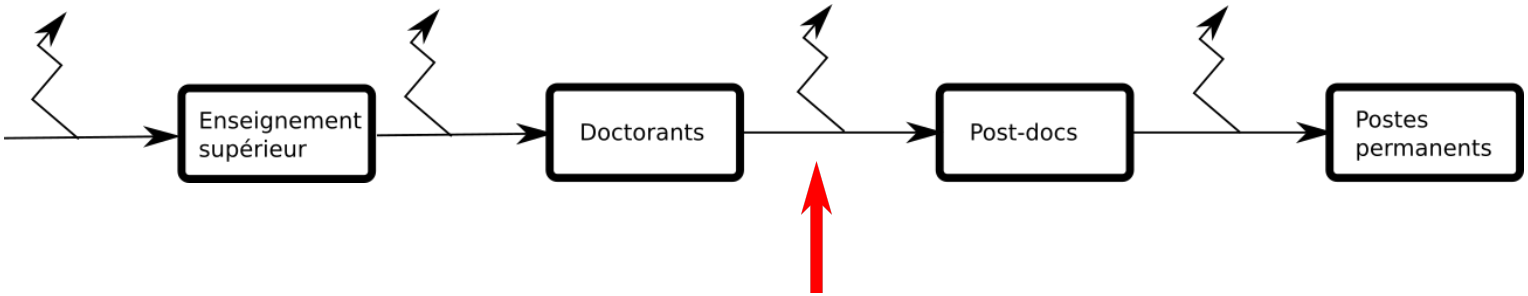


Évaporation des cerveaux



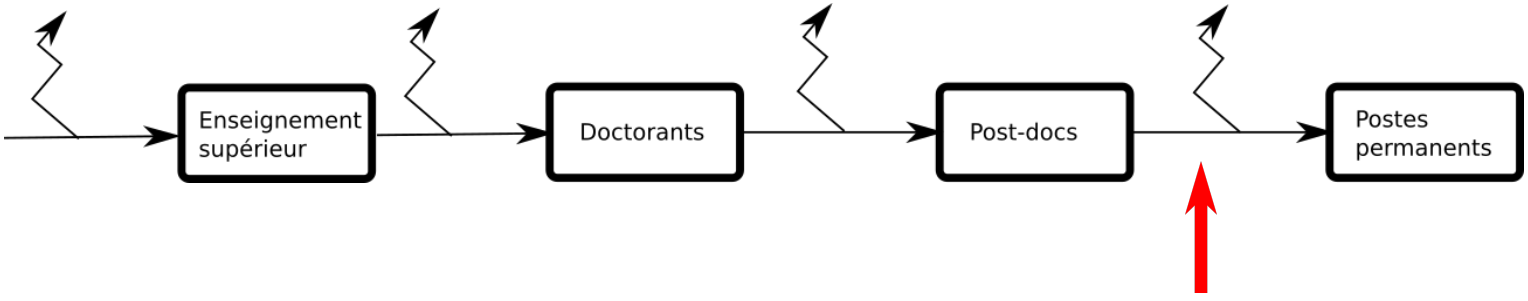
- Mettre en valeur des femmes chercheuses

Évaporation des cerveaux



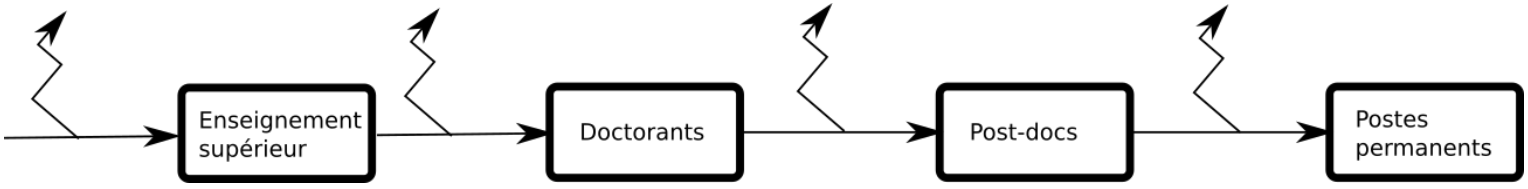
- Sensibilisation aux biais de genre, de race,...
- Formation continue
- Modifier les procédures de recrutement

Évaporation des cerveaux



- Bourses pour reprendre la recherche après une interruption (par exemple après une grossesse)

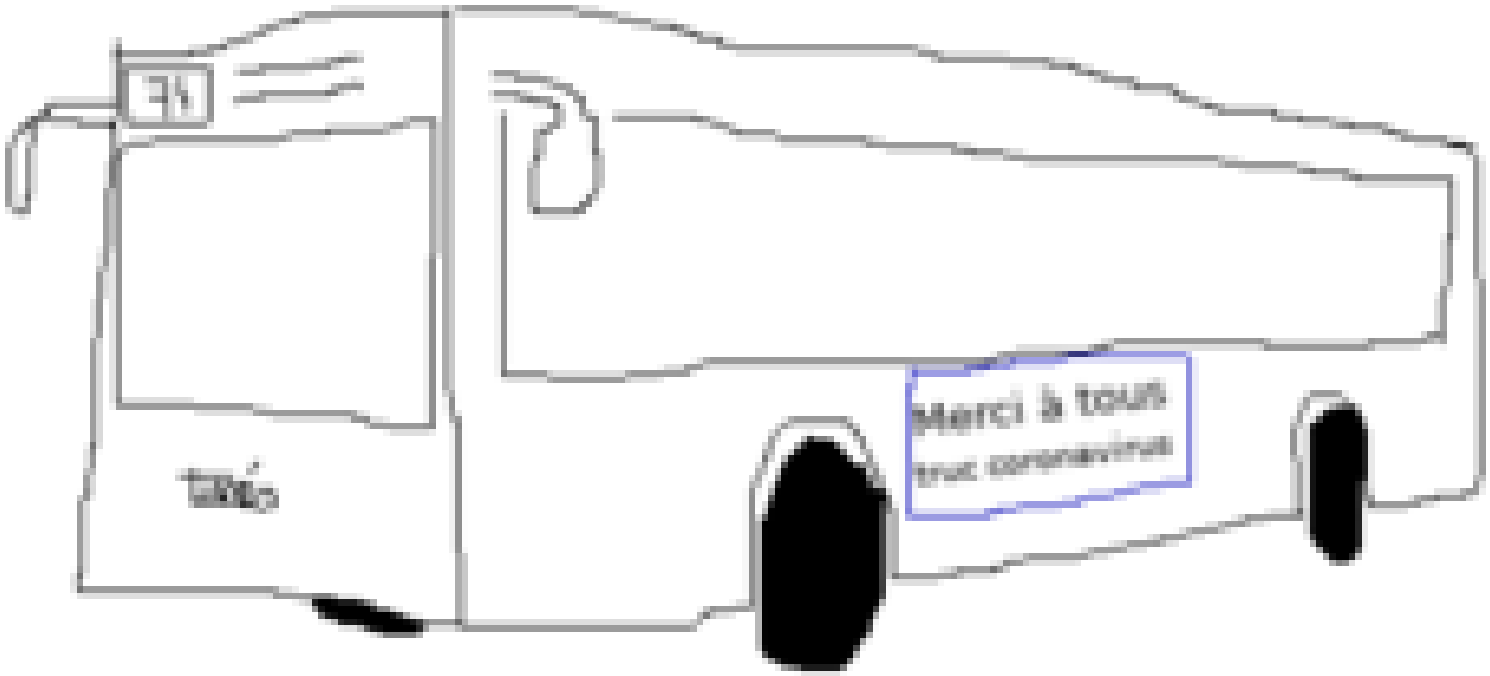
Évaporation des cerveaux



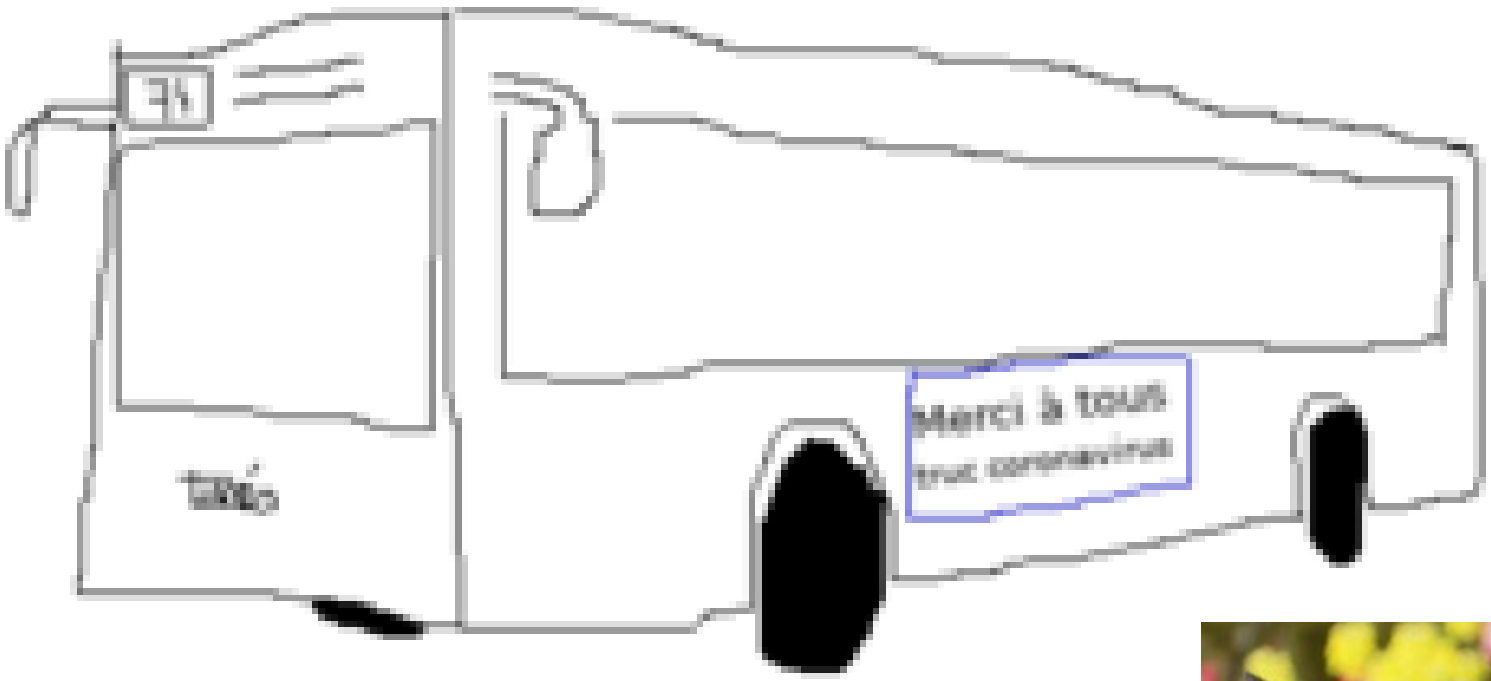
Améliorer le climat académique

- Sensibiliser les collègues masculins et améliorer leurs habitudes
- Conférences, journal clubs,...
- Groupes de travail, comités égalité,...

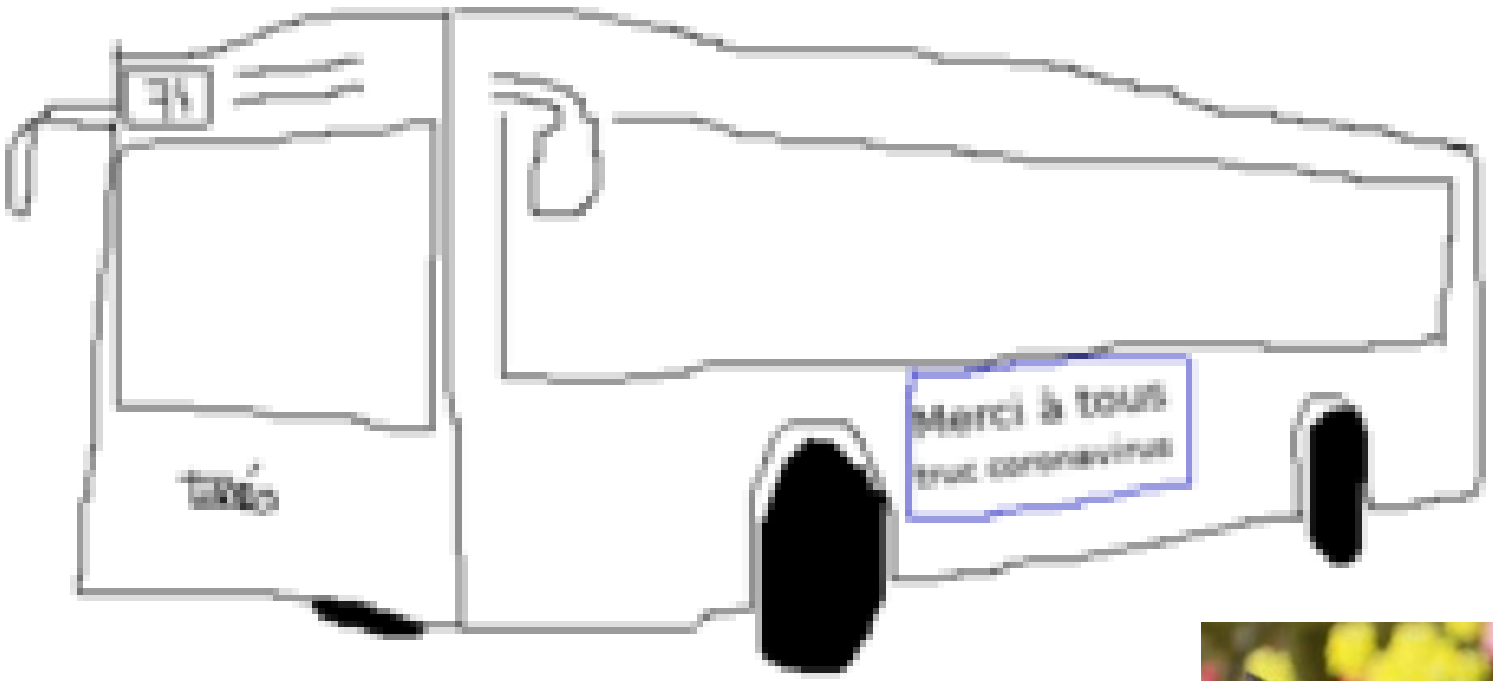
Les détails comptent



Les détails comptent



Les détails comptent



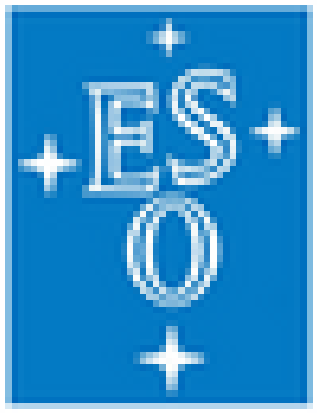
Merci à tou·te·s

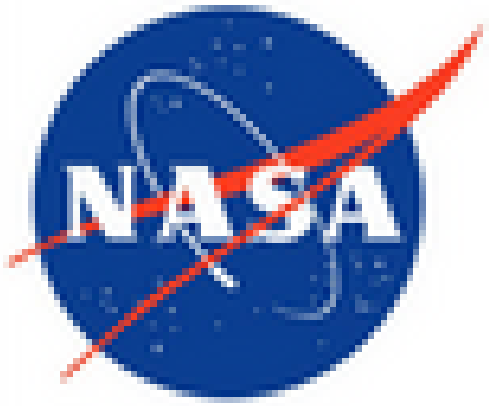
Les détails comptent

Les détails comptent

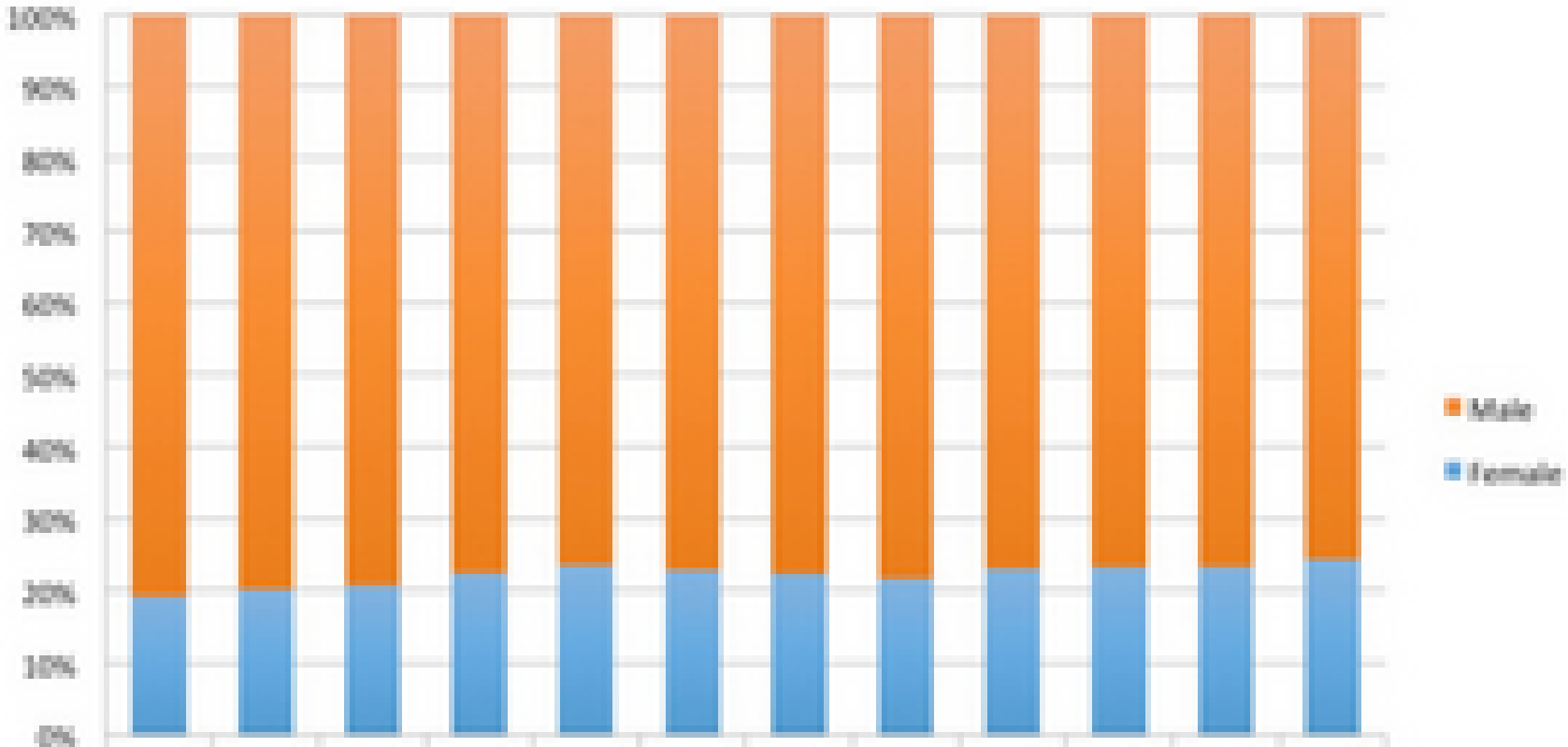
Les détails comptent

Qu'est-ce qui a déjà été fait ?





L'ESO avant 2016

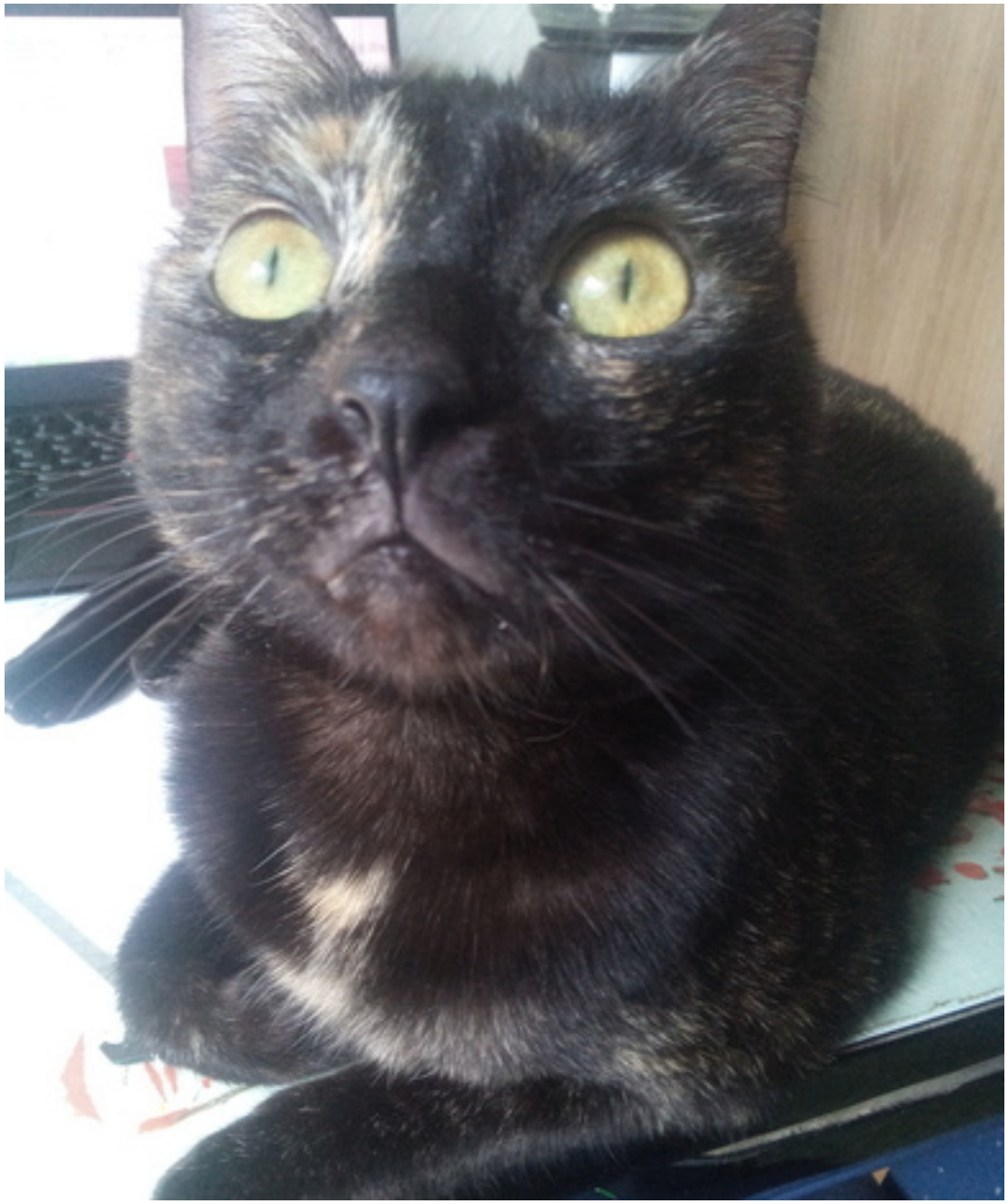


	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Male	80,77%	79,82%	79,29%	77,60%	76,56%	77,21%	77,65%	78,38%	77,01%	76,80%	76,78%	75,73%
Female	19,23%	20,18%	20,71%	22,40%	23,44%	22,79%	22,35%	21,62%	22,99%	23,20%	23,22%	24,27%

L'ESO après 2016

- Création d'un comité diversité et inclusion
- Ré-écriture de toute la doc
- Processus de recrutement
- Extension du congé parentalité
-

Merci pour votre attention



Bibliographie

Céline D'Orgeville, François Rigaut, Sarah Maddison, and Elena Masciadri.
Gender equity issues in astronomy: facts, fiction, and what the adaptive optics community can do to close the gap.
page 91481V, Montréal, Quebec, Canada, July 2014.

Pascale Hibon, Michèle Péron, Francesca Primas, Eniko Patkos, Pedro Toledo, Jean-Michel Bonneau, Olivier Hainaut, Maria Francisca Labayru, Markus Kissler-Patig, and Steffi Steins.
Diversity at ESO: Paranal Observatory.
In Alison B. Peck, Chris R. Benn, and Robert L. Seaman, editors, *Observatory Operations: Strategies, Processes, and Systems VII*, page 22, Austin, United States, July 2018. SPIE.

implicit.harvard.edu/implicit/france/takeatest.html.
Projet implicite, tester ses biais implicites.

Keith Payne, Laura Niemi, John M. Doris.
How to Think about "Implicit Bias".
Scientific American.

Victoire Tuaillon.
Des ordis, des souris et des hommes - Les couilles sur la table - Binge Audio, January 2020.