

Interroger nos biais inconscients?

“Group of physicists”







Pourquoi vos collègues
sont-ils tous des hommes
blancs (probablement
hétéro) et riches?

Et comment changer ça?

(N'hésitez pas à cliquer sur les liens soulignés en bleu!)

Quelques règles

Ne pas interrompre → Lever la main pour prendre la parole

Ne pas monopoliser la parole → Être concis et pertinent

Pas de remarques ou blagues sexistes, racistes, etc.
(Même si c'est du second degré: on ne se connaît pas)

Qui sommes-nous?

Situation par rapport au sujet:

Clémentine : femme, hétéro, blanche, classe moyenne

Alice : hétéro, blanche, classe aisée

Pas formatrices, on s'instruit et on fait ça sur notre temps libre

Thèse au LKB (métrologie, optique quantique)

Thèse au MSC + Post-doc à Chicago

→ On en parle à un autre moment si ça vous intéresse

Objectifs

Faire comprendre quelques enjeux

Donner quelques pistes de réflexion

Discuter comment on peut faire mieux ensemble

Se rendre compte de nos moyens d'actions

Plan

I - Les bases

II - Conséquences matérielles de l'organisation de la société

III - Quelques pistes d'amélioration

I - Les bases

Traitement médicaux

It is increasingly apparent that many physiological and pathological functions as well as patterns in gene expression differ between women and men and gender differences have also manifested in the outcomes of treatments. Throughout the last decades, alarming evidence of gender-based differences in the safety profiles of treatments has accumulated. A study including 513,608 patients estimated that **women experience a 1.5 to 1.7-time greater risk of developing adverse reactions to drugs than men**. In 2001, a report from the U.S. General Accounting Office (GAO) made the observation that **70% of drugs withdrawn from the market between 1997 and 2000 presented greater health risks for women**. On top of that is data suggesting that **women are overdosed**: the dose of zolpidem, for example, was reduced by 50% in women, after studies showed that women have five times more risk than men of driving impairment after 10 mg of zolpidem. **Gender differences have also been spotted in effectiveness of treatments**: 20 years after the Physician's Health Study (a clinical trial that excluded women), a large placebo-controlled primary-prevention trial involving 39,876 women demonstrated that daily low dose aspirin has no significant efficacy on the risk of myocardial infarction or death from cardiovascular causes in women, as opposed to results in men.

Benjeaa, Y., & Geysels, Y. (2020). Gender Bias in the Clinical Evaluation of Effectiveness in Therapies. *Applied Clinical Trials*, 29(12), 30-33.

It is now well documented that substantial disparities exist in the quality and quantity of medical care received by minority Americans, especially those of African, Asian and Hispanic heritage. In addition, the special needs and responses to Pharmaceutical treatment of these groups have been undervalued or ignored. This article reviews the **genetic factors that underlie varying responses to medicines observed among different ethnic and racial groups**. Pharmacogenetic research in the past few decades has uncovered significant differences among racial and ethnic groups in the metabolism, clinical effectiveness, and **side-effect profiles of many clinically important drugs**.

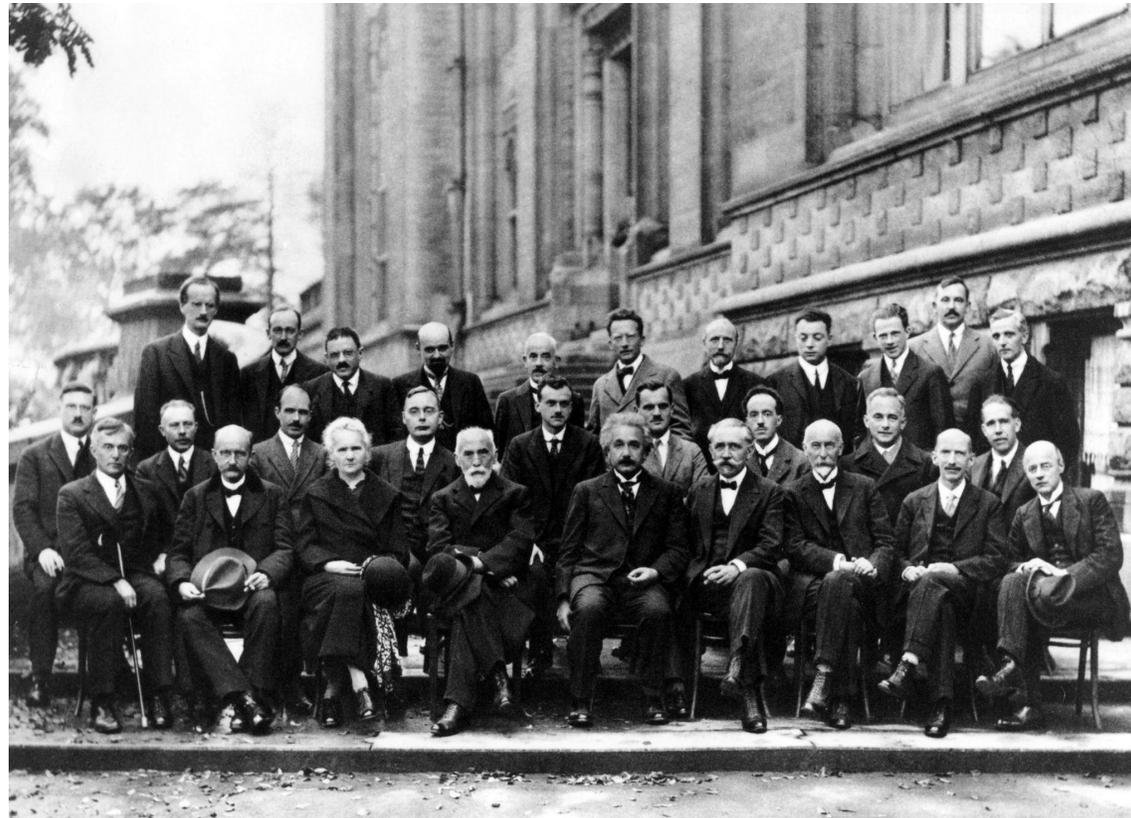
[...] disparities still exist even after adjustment for differences in socioeconomic status, insurance coverage, income, age, comorbid conditions, expression of symptoms, and access-related factors.

Burroughs, V. J., Maxey, R. W., & Levy, R. A. (2002). Racial and ethnic differences in response to medicines: towards individualized pharmaceutical treatment. *Journal of the National Medical Association*, 94(10 Suppl), 1.

Aura académique

Métier avec prestige

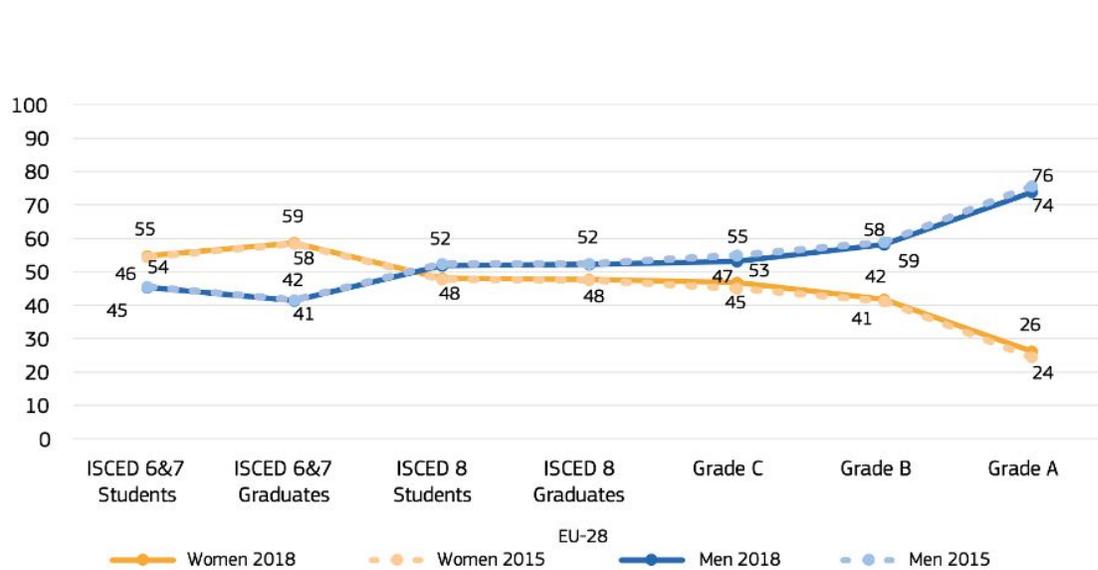
→ Diversité dans les labos bénéfique à l'échelle de la société



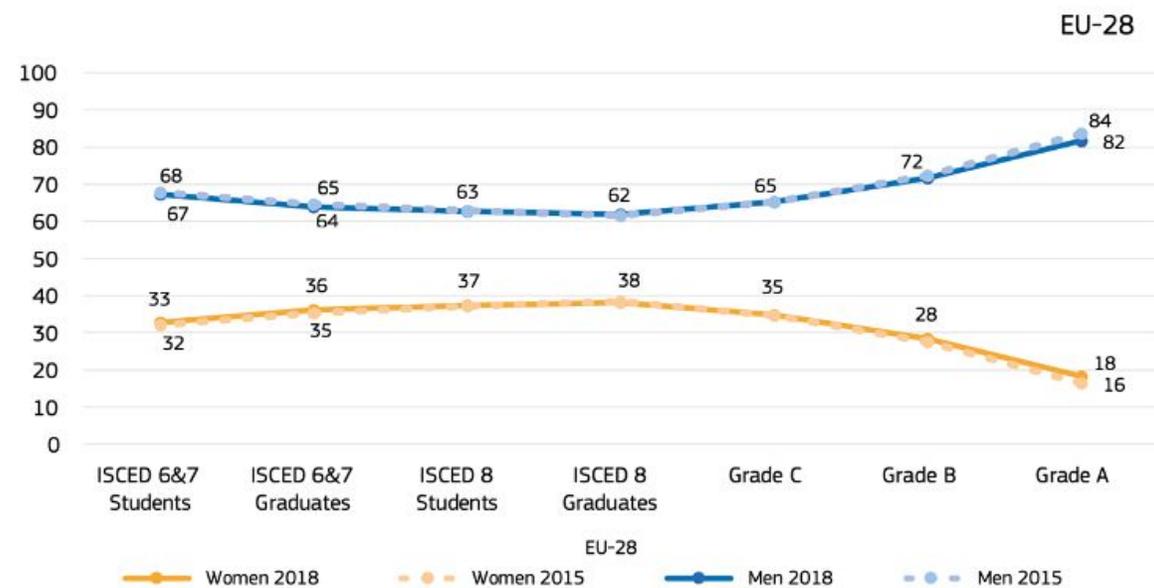
Postulat: Tout le monde a sa place dans la recherche, ce n'est pas le cas en pratique actuellement.

Et il faut que ça change!

Leaky pipeline



Tous domaines



STEM

Les labos ne sont pas des structures hors-sol.

On vit dans une société patriarcale, raciste, capitaliste, classiste, validiste

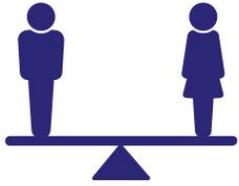
→ Problème **systemique!**

Labo ↔ Société

Les minorités sont dévalorisées.

En particulier les femmes et donc toutes les valeurs dites féminines:
le doute, l'humilité, l'écoute, le soin, les émotions.

→ Critères à valeur positive



OBJECTIF N° 1

Au sein de l'Institut du Cerveau, les femmes et les hommes doivent être présents de manière équilibrée à tous les niveaux de la hiérarchie, quel que soit le domaine.



OBJECTIF N° 2

L'Institut du Cerveau se donne pour objectif de supprimer, à poste équivalent, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.



OBJECTIF N° 3

Dans l'objectif de promouvoir la visibilité et la reconnaissance des femmes de l'Institut dans la recherche, l'Institut du Cerveau vise la parité femmes/hommes dans les promotions, subventions de recherche, récompenses au mérite ou prix honorifiques, et dans les actions de communication et de médiation de leurs activités.



OBJECTIF N° 4

L'Institut du Cerveau s'engage à promouvoir la visibilité des femmes dans les sciences et dans la société lors de manifestations internes ou externes, événements scientifiques ou grand public.



OBJECTIF N° 5

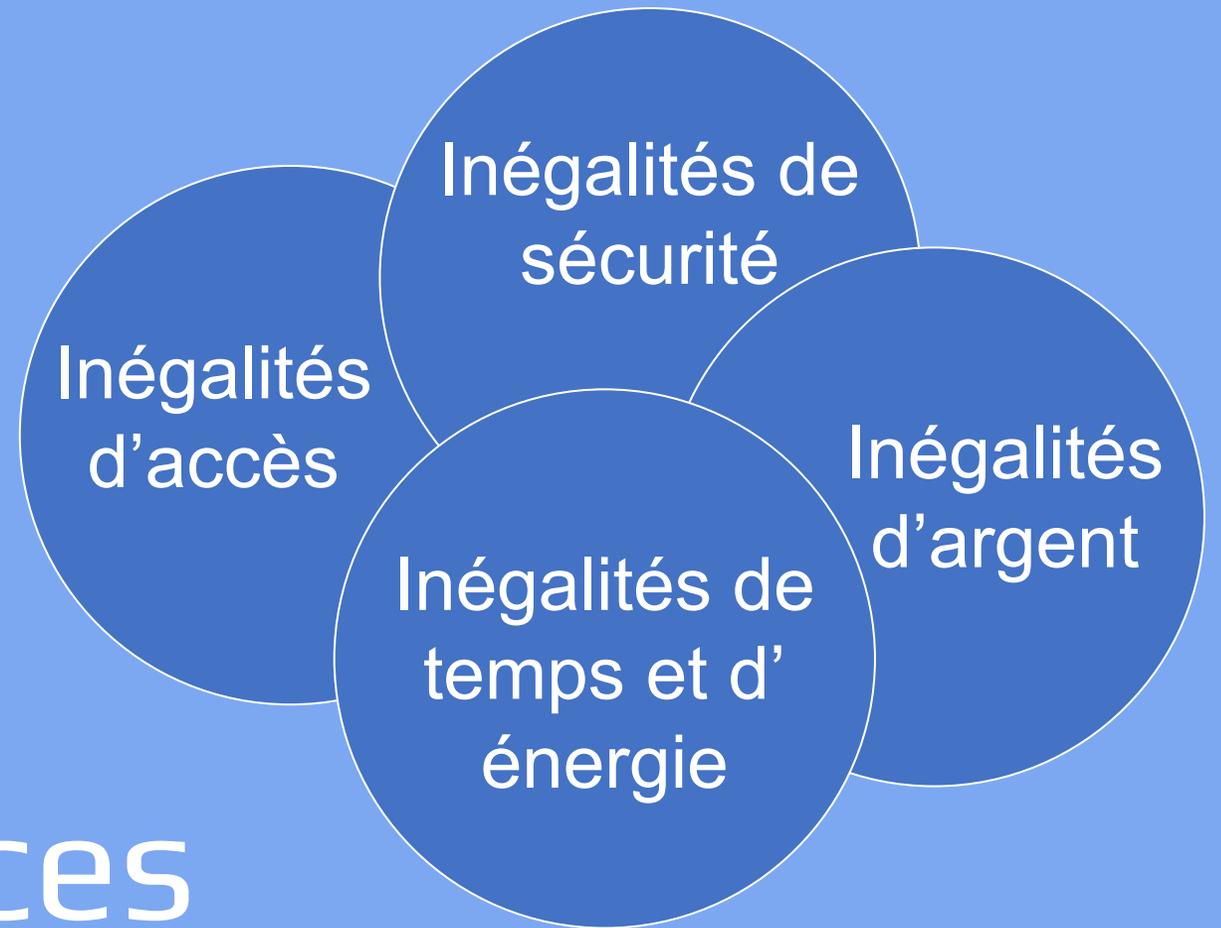
L'Institut du Cerveau instaurera des formations spécifiques aux enjeux d'équité femmes/hommes et aux moyens de lutte contre les discriminations femmes/hommes pour l'ensemble des personnels en poste de direction et à responsabilité d'encadrement, dans les équipes de recherche, les plateformes et les services supports.



OBJECTIF N° 6

L'Institut du Cerveau développera des actions de diffusion de la connaissance scientifique et de sensibilisation du grand public aux stéréotypes de genre, dans le but de contribuer à transformer la société.

Charte pour l'équité entre les femmes et les hommes, Institut du Cerveau



II - Conséquences matérielles

On a besoin d'égalité d'accès

- Socio-sexuation des savoirs
- Stéréotypes et biais au recrutement
- Boy's club - Queen bee
- Normes sociales: enfants vers 30 ans (compétition avec recrutement pour position permanente), mariage, métier pas assez rémunérateur
- ~~Auto-censure~~ Anxiété, faible estime de soi
- Valence différentielle (Françoise Héritier)
- Invisibilisation - Effet Mathilda - Vol d'idées
- Plafond de verre - Plancher collant

Zoom sur les biais

- Analogies entre minorités mais spécificités d'où l'intérêt de l'approche intersectionnelle
- Biais de confirmation
- Prove-it-again bias (some groups are assumed to be less competent than others)
- Tightrope bias (some groups have access to a limited range of behaviors, ex: strong and assertive but not aggressive)
- Maternal Wall bias (bias based on motherhood)
- Tug of War bias (when a biased workplace creates conflict within members of the same group)

On a besoin de sécurité physique et mentale

- VSS et violences racistes, validistes, classistes, LGBTphobies
- Blagues, insultes, injures, harcèlement
- Climat sexiste, raciste, validiste, classiste...
- Conséquences concrètes: troubles anxieux (21% des adultes touchés au cours de leur vie, femmes deux fois plus touchées), dépressions, PTSD...
- Boy's club → Faible sentiment d'appartenance
- Syndrome pré-menstruel
- Occupation de l'espace → Mainsplaining, maninterrupting...

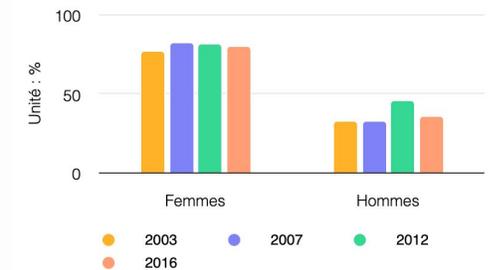
Il faut que les laboratoires soient des endroits sécurés.

Ce n'est pas parce qu'on ne parle pas de violences sexistes, sexuelles, racistes, validistes, lgbtphobes qu'elles n'existent pas. Elles existent, c'est sûr, elles sont juste invisibilisées.

On a besoin de temps et d'énergie

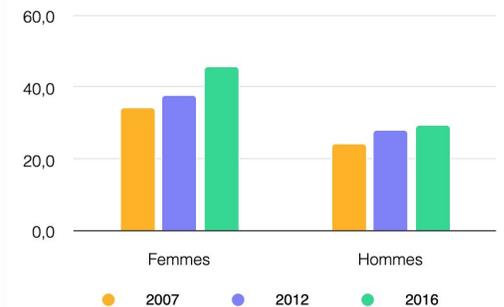
- Quotas dans les comités
- Mentorat
- Pas le droit d'être médiocre - tout doit être parfait
- Office/academic housework
- Charge mentale liée à la minorité, culture du care
- Pédagogie sur discriminations
- [Enfants, personnes à charge et tâches domestiques](#)
- Santé physique et mentale, Guérison
- Sticky floor
- Networking - boy's club

Part des personnes qui consacrent tous les jours au moins une heure à la cuisine et aux tâches domestiques



Source : Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes - © Observatoire des inégalités

Part des personnes qui s'occupent tous les jours d'enfants, de personnes âgées ou handicapées



Au moins une heure tous les jours. Aidants de 18 ans et plus.
Source : Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes - © Observatoire des inégalités

Les femmes ne sont pas bonnes en science.

- Violences avec effets concrets sur santé mentale et espace mental.
- Pour pouvoir faire de la recherche, il faut beaucoup, beaucoup d'espace mental. On en a peu si on est en permanence en mode survie, ce qui est une conséquence des agressions permanentes.
- Ce n'est pas une fatalité, on peut guérir.

On a besoin d'argent

- Inégalités de salaires car inégalités d'accès (profs, DR) et primes
SU Écart de salaire médian de 261€ en faveur des hommes
CNRS Écart de salaire moyen de 196€ en faveur des hommes
- Thérapie
- Garde d'enfants
- Familles monoparentales, en grande majorité des mères
Insee 25% de familles monoparentales
dont 82% de mères avec leurs enfants

III - Quelques pistes d'amélioration

On lutte pour des changements culturels.

- Seul un changement de culture et la valorisation des minorités et propriétés féminines (écoute, soin...) peut amener une égalité durable.
- On politise ces sujets au niveau local, national et international.
- On se bat pour sortir de la logique productiviste et obtenir des changements structurels.

On se forme.

- On est pro-actif, on s'instruit et on demande des formations aux institutions.
- On en parle et on écoute les personnes issues de minorités.

Les très mauvaises idées

- Tokenisation
- Celles qui renforcent l'essentialisation et les stéréotypes: "mettre des paillettes sur les microscopes", Barbie ingénieure

Les idées moyennement bonnes

- Celles qui volent du temps: quotas, mentorat, pédagogie
- Celles qui adaptent les minorités au système et non l'inverse: mentorat, coaching, bourses
- Role models (Marie Curie: CV effrayant...)

Argent

- Aides financières pour thérapie, les conférences, et la mobilité.

Accès

- Nouveaux critères de recrutement.
- Citations les personnes issues des minorités.
- Lutte contre le vols d'idées.

- **On prend soin de soi, des autres et des institutions.**
- Formations.
- Acquisition de données: statistiques sur qui a le pouvoir, qui a l'argent.
- Référent-es égalité et groupes de travail
- Mobilité égalitaire.
- Mesures pour une bonne santé mentale.
- On politise ces sujets au niveau national et international.

Temps et énergie

- Pas de volontariat.
- Aménagements (Ex: décharge d'enseignement).
- Simplifier les charges administratives.

Sécurité

- Encouragement les espaces en non-mixité.
- Pratiques inclusives en réunion.

Quelques références

[She figures 2021: Rapport “Gender in research and innovation : statistics and indicators” de l’Union Européenne](#)

[OCDE \(2015\), L’égalité des sexes dans l’éducation : Aptitudes, comportement et confiance, PISA, Editions OCDE.](#)

[Unesco](#)

<https://www.inserm.fr/dossier/troubles-anxieux/>

[Isabelle Collet, Les oubliées du numériques](#)

[Podcast Méta de Choc, épisode Les hommes, les femmes, Mars et Vénus](#)

[Podcast Les Couilles sur la table, épisode Des ordinateurs, des souris et des hommes](#) et [épisode Les bons alliés et les faux amis du féminisme](#)

[Plan d’action du CNRS](#)

[Chiffres de la Mission pour la place des femmes \(CNRS\)](#)

[Rapport d’enquête « Cadre de vie et sécurité », moyenne entre 2012 et 2017 \(2019\)](#)

Annexes

Tâches domestiques

Tableau 6

Activités domestiques selon la catégorie socioprofessionnelle

en heures et minutes par jour

| | Ensemble | Indépendants (1) | Cadres | | Professions intermédiaires | | Employés et ouvriers | |
|-------------------------------------|-------------|------------------|-------------|-------------|----------------------------|-------------|----------------------|---------------|
| | | | du privé | du public | du privé | du public | qualifiés | non qualifiés |
| Activités domestiques | 3h20 | 2h33 | 2h49 | 3h15 | 3h03 | 3h43 | 3h43 | 2h58 |
| Activités domestiques des femmes | 4h17 | 4h12 | 3h39 | 3h43 | 4h12 | 3h58 | 4h26 | 4h43 |
| Activités domestiques des hommes | 2h24 | 1h48 | 2h26 | 2h42 | 2h28 | 2h59 | 2h34 | 2h08 |
| Dont activités parentales | 0h44 | 0h27 | 0h42 | 0h47 | 0h42 | 0h52 | 0h49 | 0h32 |
| Activités parentales (2) des femmes | 1h02 | 0h47 | 1h06 | 0h58 | 01h05 | 1h01 | 1h03 | 0h58 |
| Activités parentales des hommes | 0h26 | 0h18 | 0h31 | 0h33 | 0h30 | 0h26 | 0h27 | 0h20 |

[Insee](#)

| En 2010 | Travail, études, formation | | Temps domestique | | | | | | | |
|--|----------------------------|---------------|------------------|---------------|-----------------|---------------|-------------------|---------------|----------------------|---------------|
| | | | Total | | Ménage, courses | | Soins aux enfants | | Bricolage, jardinage | |
| | F | H | F | H | F | H | F | H | F | H |
| Personne seule | 4 h 19 | 4 h 54 | 2 h 43 | 2 h 00 | 2 h 15 | 1 h 35 | 0 h 07 | 0 h 04 | 0 h 21 | 0 h 21 |
| Famille monoparentale | | | | | | | | | | |
| Avec enfant(s) âgé(s) de 3 ans ou plus | 3 h 54 | /// | 3 h 45 | /// | 2 h 57 | /// | 0 h 33 | /// | 0 h 15 | /// |
| Personne en couple | | | | | | | | | | |
| Sans enfant | 3 h 32 | 5 h 26 | 3 h 28 | 2 h 07 | 2 h 59 | 1 h 17 | 0 h 12 | 0 h 05 | 0 h 17 | 0 h 45 |
| Avec enfant(s) âgé(s) de 3 ans ou plus | | | | | | | | | | |
| 1 enfant | 3 h 46 | 5 h 52 | 4 h 05 | 2 h 10 | 3 h 17 | 1 h 09 | 0 h 35 | 0 h 16 | 0 h 13 | 0 h 45 |
| 2 enfants | 3 h 51 | 5 h 37 | 4 h 23 | 2 h 16 | 3 h 13 | 1 h 09 | 0 h 56 | 0 h 24 | 0 h 14 | 0 h 43 |
| 3 enfants | 3 h 23 | 5 h 56 | 4 h 32 | 2 h 25 | 3 h 30 | 1 h 20 | 0 h 49 | 0 h 25 | 0 h 13 | 0 h 40 |
| Avec au moins 1 enfant âgé de moins de 3 ans | | | | | | | | | | |
| 1 enfant | 3 h 06 | 5 h 18 | 5 h 29 | 3 h 09 | 2 h 34 | 1 h 18 | 2 h 50 | 1 h 19 | 0 h 05 | 0 h 32 |
| 2 enfants | 2 h 19 | 5 h 06 | 5 h 57 | 3 h 17 | 3 h 07 | 1 h 17 | 2 h 42 | 1 h 22 | 0 h 08 | 0 h 38 |
| 3 enfants | 1 h 10 | 5 h 07 | 7 h 14 | 3 h 26 | 3 h 42 | 1 h 19 | 3 h 29 | 0 h 55 | 0 h 03 | 1 h 12 |

[Insee](#)

Niveau de vie après rupture

| | Hommes | | | Femmes | | |
|---|---|--|--|---|--|--|
| | (Niveau de vie final en 2010 / niveau de vie final en 2008) – 1 | (Niveau de vie final en 2010 si le couple ne s'était pas séparé (« jumeaux » ¹) / niveau de vie final en 2008) – 1 | Variation de niveau de vie final directement imputable à la séparation | (Niveau de vie final en 2010 / niveau de vie final en 2008) – 1 | (Niveau de vie final en 2010 si le couple ne s'était pas séparé (« jumeaux » ¹) / niveau de vie final en 2008) – 1 | Variation de niveau de vie final directement imputable à la séparation |
| | (A) | (B) | (A) – (B) | (A) | (B) | (A) – (B) |
| Ensemble | 3,5 | 6,5 | – 3,0 | – 14,5 | 5,5 | – 20,0 |
| Nombre d'enfants à charge en 2008, avant la séparation | | | | | | |
| sans enfant | – 5,0 | 5,5 | – 10,5 | – 19,0 | 4,0 | – 23,0 |
| 1 enfant | 2,0 | 7,0 | – 5,0 | – 13,5 | 7,0 | – 20,5 |
| 2 enfants | 5,5 | 6,5 | – 1,0 | – 14,0 | 6,0 | – 20,0 |
| 3 enfants ou plus | 12,0 | 6,5 | 5,5 | – 12,0 | 5,0 | – 17,0 |
| Part des revenus de l'homme dans les revenus du ménage en 2008, avant séparation | | | | | | |
| Moins de 40 % | – 8,0 | 16,0 | – 24,0 | 18,0 | 17,0 | 1,0 |
| Entre 40 et 60 % | – 13,5 | 2,5 | – 16,0 | – 16,0 | 2,0 | – 18,0 |
| Plus de 60 % | 17,5 | 7,0 | 10,5 | – 21,0 | 5,5 | – 26,5 |