



RREGAL  
Réseau des  
Référent.e.s Egalité  
d'Alsace



# The CNRS action plan towards gender equality

Le plan d'action CNRS pour l'égalité professionnelle  
femmes-hommes

**Valérie Caps**

*CNRS Equality Referent at ICPEES*

*Référente Egalité CNRS à l'ICPEES*

**caps@unistra.fr**

# Content

1 – Why care about gender equality ?  
Why does gender equality matter?

2 – Current women representation in research

3 – Barriers to gender equality

4 – The CNRS action plan to promote gender equality

5 – The CNRS reporting scheme

# Sommaire

1 – Pourquoi s'intéresser à l'égalité homme-femme? Pourquoi est-ce important?

2 – Représentation des femmes dans la recherche actuelle

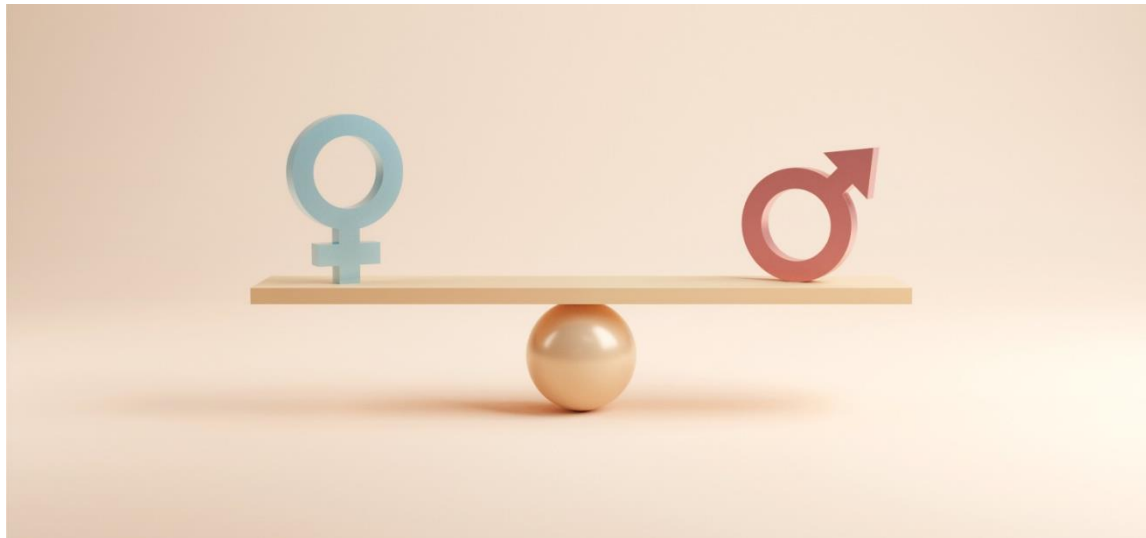
3 – Obstacles à l'égalité professionnelle femmes-hommes

4 – Le plan d'action du CNRS pour promouvoir l'égalité

5 – Le dispositif de signalement CNRS

1 –Why does gender equality matter?

Pourquoi l'égalité est-elle importante?



# Gender equality: a driving force towards a better world



## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



# Gender equality: a pivotal role amongst SDGs



Gender equality is a right. Fulfilling this right is **the best chance we have in meeting some of the most pressing challenges of our time** (from economic crisis and lack of healthcare, to climate change and escalating conflicts)

Women and girls' play a **central role in leading the way forward.**

**Gender equality plays a pivotal force in driving progress across the SDGs.**





# Gender equality: THE driving force towards a better world



# Equality is multi-dimensional

## VALUE

Gender equality benefits everyone

### Smart:

**improves quality of life at work**

- Improves social climate and internal relations
- Creates a sense of belonging/cohesion
- Boosts job attractiveness

« The CNRS needs **all** its skills and **all** its strengths. It must be able to offer equal careers to women and men. »

*Antoine Petit, CNRS CEO*

### Useful & strategic:

**enhances performance & innovation** “Equality is a lever to improve the overall performance of your company, adding economic and human performance. Employees are at the heart of the value creation process.”

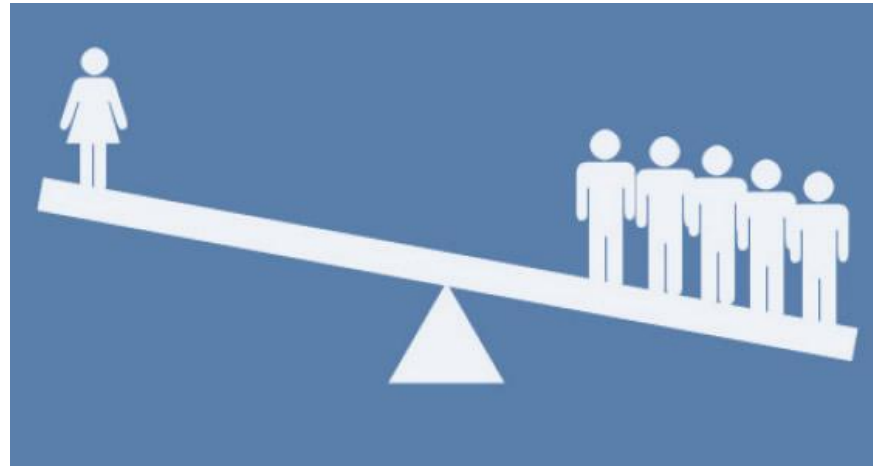
## Gender equality

**Justice: a legal right** « The law promotes equal access for women and men to electoral mandates and elected office, as well as to professional and social responsibilities. »

*French Constitution (4 oct. 1958)*

## 2 – Women representation at CNRS: state of play

Représentation des femmes au CNRS:  
état des lieux

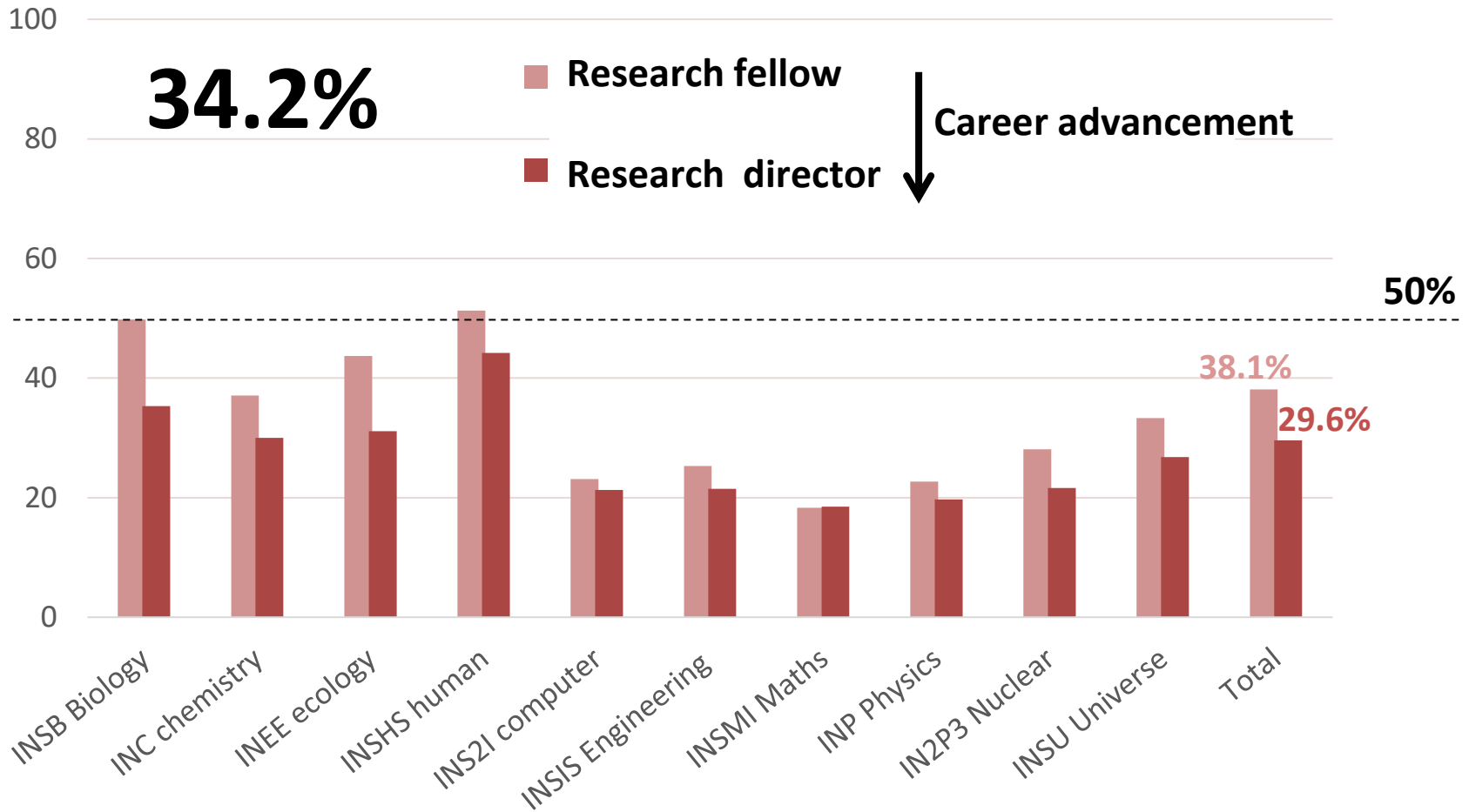






# 2- Current women representation at CNRS

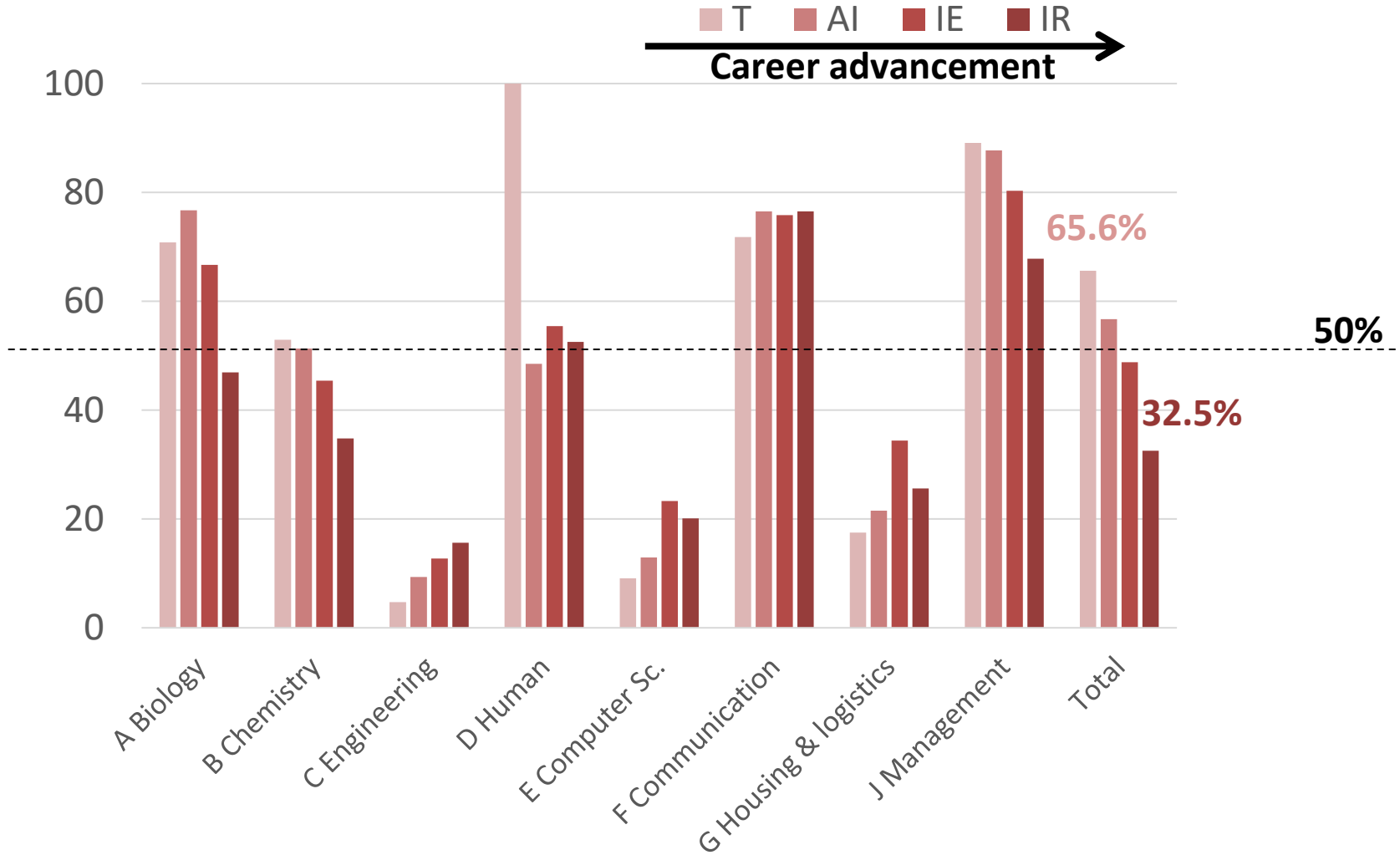
## 2.1 Research staff





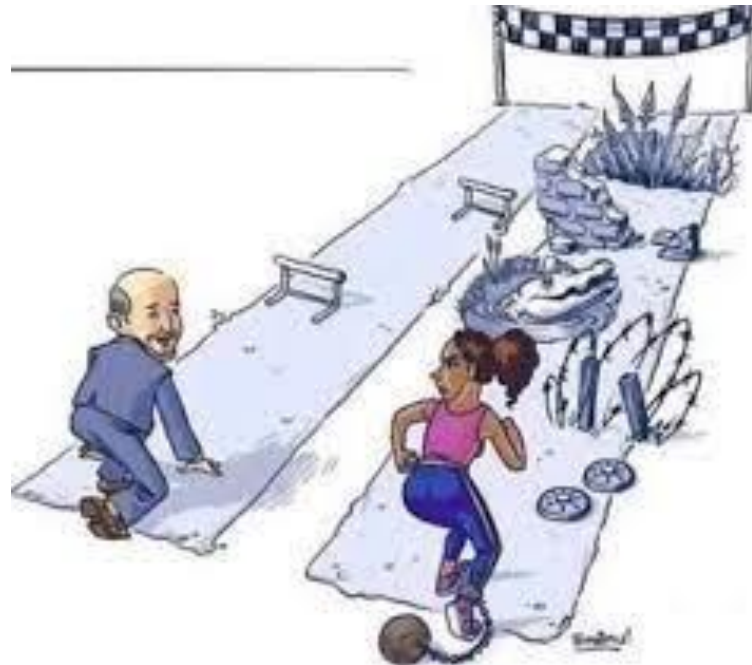
# 2- Current women representation at CNRS

## 2.2 Technical staff



## 3 – Barriers to gender equality

### Obstacles à l'égalité professionnelle femmes-hommes



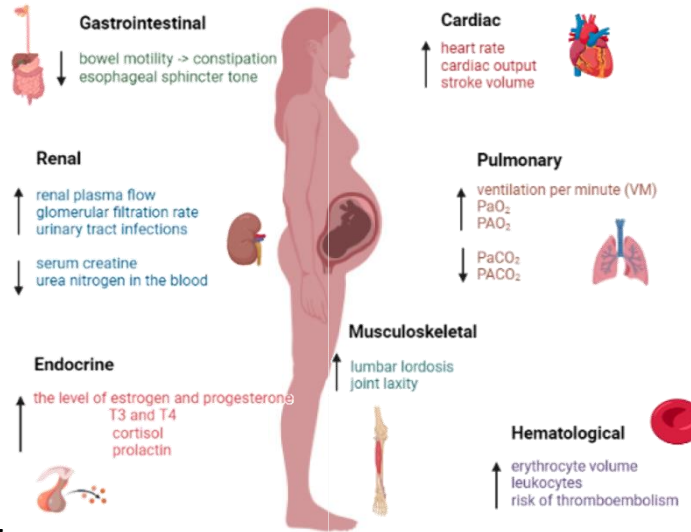
# 3.1. Specific needs / besoins spécifiques



**Emphasis on life-work balance<sup>1</sup>**  
**Importance de l'équilibre vie professionnelle-vie privée**

Female postdocs sacrifice their career  $\times 2$  compared to male postdocs.<sup>2</sup>

Les post-docs femmes font en moyenne 2 fois plus de sacrifices de carrière que les post-docs hommes<sup>2</sup>



**Maternity leave**  
**Congé maternité**

Children cells are not only found circulating in the blood, skin, kidney, they are also embedded in the mother-brain.<sup>3</sup>

Les cellules de l'enfant ne circulent pas seulement dans le sang, la peau, les reins, mais sont aussi incorporées au cerveau de la mère.<sup>3</sup>



**Family load**  
**Charge familiale**

**CARE**

<sup>1</sup>M. O'Brien, K. Wall (Eds.), *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*, Springer, 2017.

<sup>2</sup>R. Ysseldyk, K. H. Greenaway, E. Hassinger, S. Zutrauen, J. Lintz, M. P. Bhatia, M. Frye, E. Starckenburg, V. Tai, *Front Psychol.* 10 (2019) 1297

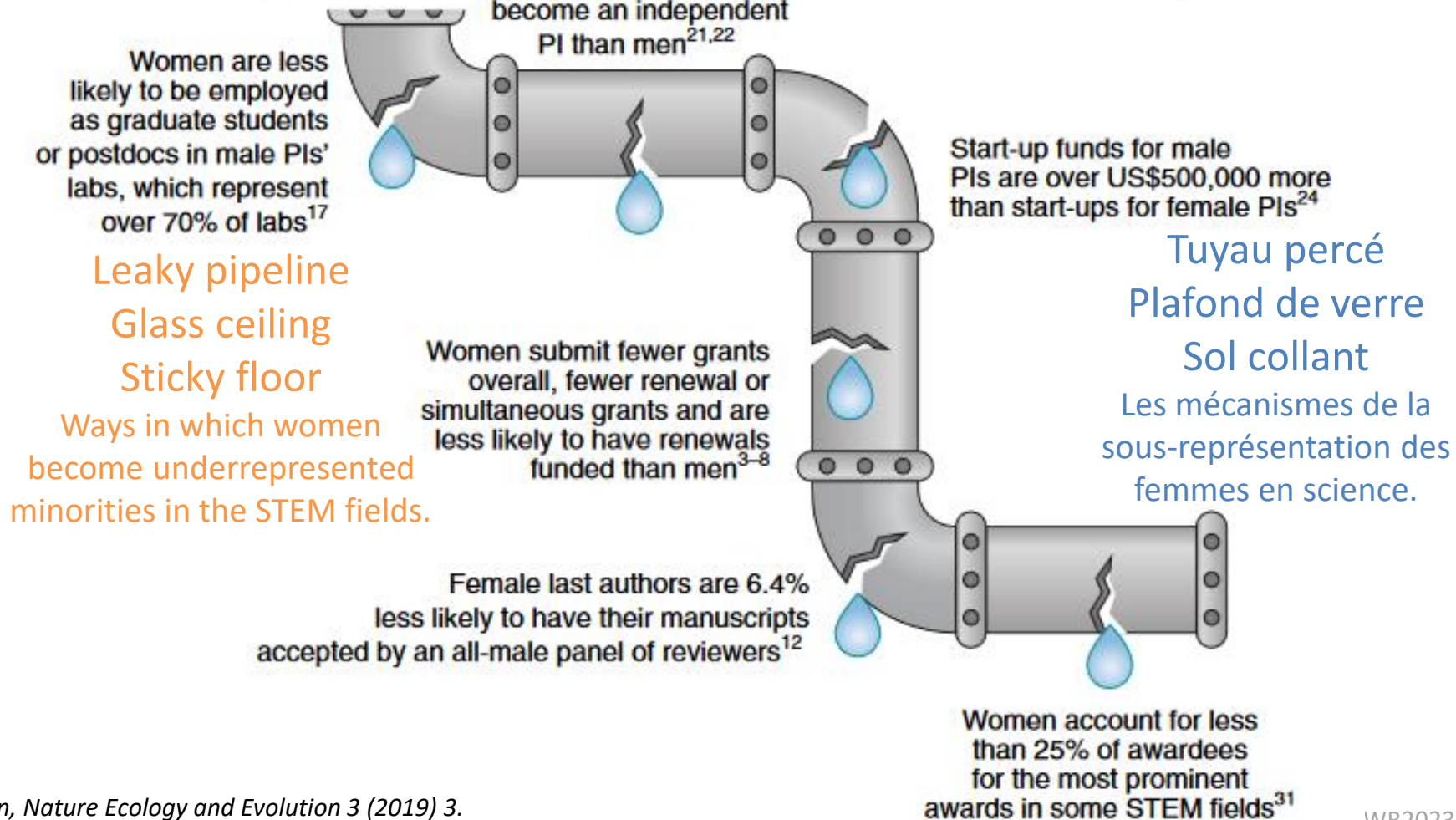
<sup>3</sup>W. F. N. Chan, C. Gurnot, T. J. Montine, J. A. Sonnen, K. A. Guthrie, J. L. Nelson *PlosOne* 7 (2012) e45592.

<sup>4</sup>F. Fiat, P. E. Merghes, A. D. Scurtu, B. A. Guta, C. A. Dehelean, N. Varan, E. Bernad, *The Main Changes in Pregnancy—Therapeutic Approach to Musculoskeletal Pain*, *Medicina* 58 (2022) 1115.

## 3.2. Institutional barriers / **barrières structurelles**

### **Gender bias/stereotype**

### **Biais/stéréotypes de genre**



K. E. Grogan, *Nature Ecology and Evolution* 3 (2019) 3.

S. Bianchini, P. Llerena, S. Öcalan-Özel, E. Özel, *Gender diversity of research consortia contributes to funding decisions in a multi-stage grant peer-review process*, *Humanities and Social Sciences Communications* 9 (2022) 195.

WB2023

14 February 2023



## 3.2. Institutional barriers / barrières structurelles

### « Matilda effect »

#### Making women work invisible

- Denial or recurring minimization of female scientists contribution to research (lack of intellectual recognition of women's conceptual work)
- Specific case of the « **Matthew effect** » : **we give less to those who have less**
- Examples: plundering and plagiarism of ideas published by women, denial of prior authority, non-attribution of a concept to its author in the case of a woman, omission in bibliographies, omission in invitation to speak in scientific conferences.

**L'effet MATILDA**

Il désigne le déni ou la minimisation récurrente de la contribution de femmes scientifiques à la recherche, leur travail étant souvent attribué à leurs collègues hommes.

C'est l'historienne des sciences américaine Margaret Rossiter (1944-) qui, en 1993, baptisa cet effet du nom de Matilda, rendant ainsi hommage à Matilda Joslyn Gage (1826-1898), une autrice américaine féministe et abolitionniste qui a traversé le XIX<sup>e</sup> siècle en combattant toute forme d'oppression. Elle avait, entre autres, analysé comment les hommes s'attribuaient des pensées de femmes intellectuelles. D'après Margaret Rossiter, ce phénomène est décuplé quand il s'agit de femmes scientifiques.

L'effet Matilda fait écho aux travaux du sociologue américain Robert King Merton (1910-2003) qui publia en 1968 un article dans la revue *Science* *The Matthew effect in science*. Matthew effect ou l'effet Matthieu fait référence à une phrase de l'évangile selon St Matthieu désignant les mécanismes contribuant à ce que les plus nantis tendent à accroître leurs avantages sur les autres : *car on donnera à celui qui a, et il sera dans l'abondance, mais à celui qui n'a pas on ôtera même ce qu'il a*. Dans son article, Merton analyse la façon dont les scientifiques les plus reconnus bénéficient d'un crédit disproportionné par rapport à leurs collaborateurs moins réputés et comment cette reconnaissance déséquilibrée aboutit à la concentration de ressources et de talents scientifiques. *Les riches deviennent plus riches et les pauvres relativement plus pauvres.*

Pour illustrer cet effet, nous avons sélectionné, parmi tant d'autres, 8 femmes scientifiques qui ont fait d'immenses découvertes, mais qui restent trop méconnues.

Rosalind FRANKLIN  
Chien-Shiung WU  
Marie THARP  
Marthe GAUTIER  
Amalie Emmy NOETHER  
Jocelyn BELL  
Lise MEITNER  
Nettie Marie STEVENS

CIRS QUAL toulouse métropole

N. Heinich, *Tribune au Monde*, 9 nov. 2018.

M. W. Rossiter, *Social Studies of Sciences* 23 (1993) 325.

R. K. Merton, *Science* 159 (1968) 56.

T. Bol, M. de Vaan, A. van de Rijt, *PNAS* 115 (2018) 4887.

# 3.3. Sexual and gender-based violence (SGBV)

« 80% of women consider that they are regularly confronted to sexist behaviors or decisions » (2013) <sup>1</sup>

« 1 in 3 women experience sexual harassment at work » (2019) <sup>2</sup>

**Prohibited by law since 1980**

Prohibited by law since 2012

**Prohibited by law since 2016**



«**No one** shall be subjected to sexist conduct, defined as any conduct related to the sex of a person, whose object or effect is to undermine their **dignity** or to create an **intimidating, hostile, degrading, humiliating or offending environment**».

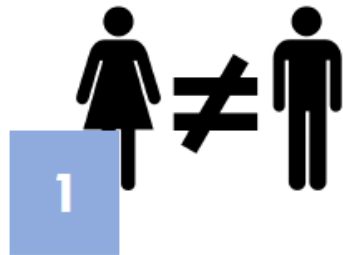
*Article L1142-2-1 of French Labour Code / article L131-3 of General Code for Public Service*

<sup>1</sup> Survey of Higher Council for Equal Opportunities for Women and Men on “Sexism in the world of work, between denial and reality in business”, GWB2023 report published in 2015, survey done in 2013

<sup>2</sup> European survey, Oct. 2019 <https://www.ifop.com/publication/observatoire-europeen-du-sexisme-et-du-harcelement-sexuel-au-travail/>

# INEQUALITY FACTORS

---

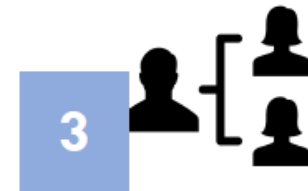


**Discriminations**  
(rémunérations,  
primes)

**Mixité des  
emplois**



**Accès aux  
responsabilités**



**Accès à la  
formation**

**Temps  
partiel**



**Articulation  
des temps**



**Violences  
sexistes et  
sexuelles**

# 4 – CNRS action plan to promote gender equality

## Plan d'action du CNRS pour promouvoir l'égalité



# ACTION PLANS FOR GENDER EQUALITY

## AXE N°1 – RÉMUNÉRATIONS



## AXE N°2 – CARRIERES

Mixité des  
emplois

Accès aux  
responsabilités

2



3



4



Accès à la  
formation

## AXE N°3 – TEMPS DE VIE

Temps  
partiel

Articulation  
des temps



5



6

## AXE N°4 – PREVENTION

7



Violences  
sexistes et  
sexuelles





# The **CNRS** action plan for gender equality 2021-2023

**Axis 1:** Evaluation, prevention and **treatment of pay gap**

**Axis 2:** Ensuring **equal access** for women and men **to positions and grades**

**Axis 3:** **Linking work and personal and family life** (Occitania CNRS delegation)

**Axis 4:** **Fighting against sexual and gender-based violence**, harassment and discrimination

**Axis 5:** Governance, management and monitoring of equal opportunities policy

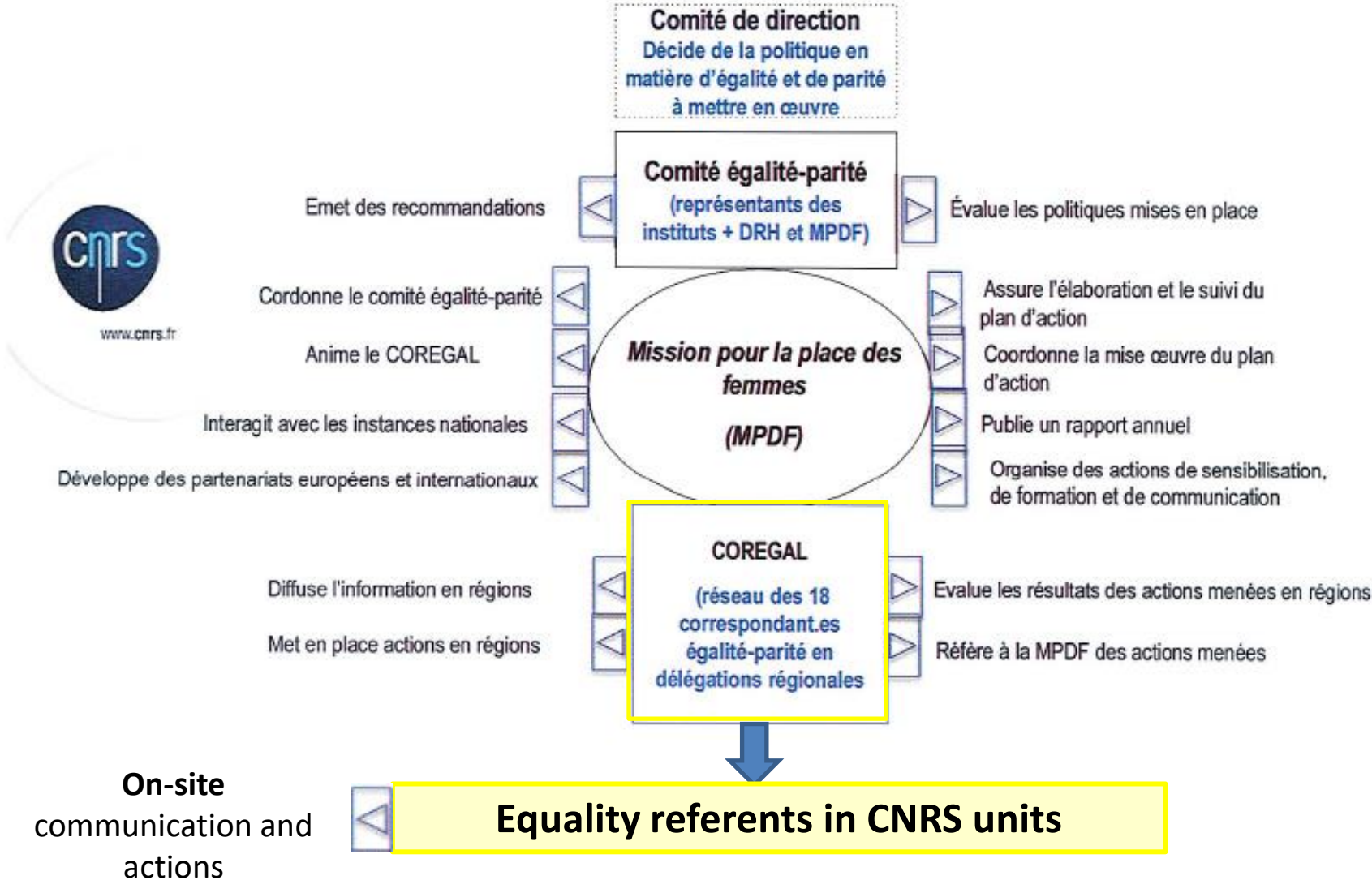


FOSTER OWNERSHIP OF THE  
EQUAL OPPORTUNITIES POLICY IN ALL  
CNRS ENTITIES



Develop the network of equality referents in CNRS entities and involve directors by providing them with steering tools

# Equality – Parity scheme in CNRS



# Actions in CNRS units / Actions dans les unités

1. Communication during **general assembly, scientific committee, lab council**
  2. Appearance in **organizational chart, dedicated webpage** on the unit website
  3. New **internal regulations**
  4. Communication towards **newcomers and young researchers**
  5. New **welcome booklet**
  6. **Training/awareness** seminars and workshops
1. Communication en AG, conseil scientifique et conseil de labo
  2. Inclusion à l'organigramme, page web dédiée sur le site de l'unité
  3. Nouveau règlement intérieur
  4. Communication à l'attention des nouveaux entrants et jeunes chercheur.e.s
  5. Nouveau livret d'accueil
  6. Formations/ateliers de sensibilisation



# Equality referents mission

## Mission des référent.e.s égalité

- **Communicate** and disseminate CNRS policy regarding equality at work.
  - **Raise awareness** about gender bias, sexist and sexual abuse and discrimination
  - **Create a dynamic** about equality matters
  - Be the **contact person** for agents facing or witnessing discrimination or violence / facilitate the reporting
- **Faire connaître et diffuser** les éléments de la politique du CNRS en matière d'égalité professionnelle
  - **Sensibiliser aux stéréotypes de genre**, aux enjeux des VSS et des discriminations
  - **Créer une dynamique** au sein de l'unité sur les aspects égalité
  - Etre point de contact et **interlocuteur de proximité** pour les agents faisant face à ou étant témoin de discrimination ou de violences (au sens des art. L131-1 du CGFP et 225-1 du Code Pénal)



# We need you

## Nous avons besoin de vous

- **Create a dynamic** about equality matters

Gender equality is  
everybody's business

- Be the **contact person** for agents **facing or witnessing** discrimination or violence

Do not commit violence  
Do not accept violence  
Alert/report for self / for others

Put legal words on facts  
Internal procedure  
**CONFIDENTIALITY**

- **Créer une dynamique** au sein de l'unité sur les aspects égalité

L'égalité, c'est l'affaire  
de tous et toutes

- Etre point de contact et **interlocuteur de proximité** pour les agent.e.s **faisant face à ou étant témoin** de discrimination et violences

Ne pas commettre de violences  
ne pas accepter les violences  
Signaler pour soi / pour les autres

Qualifier les faits  
Procédure interne  
**CONFIDENTIALITE**





# What's new in the fight against SGBV?

2017

## 2.1. RESPONSABILITÉS DANS LES RELATIONS AU TRAVAIL

La **discrimination** des employés au travail relève du droit public et est susceptible d'être sanctionnée. En particulier, selon la loi, « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur sexe, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race<sup>9</sup> ». Le ministère de l'ESR intervient dans la lutte contre toutes les formes d'inégalités et de discriminations.

Le **harcèlement** au travail est un délit puni par la loi. Les situations de **harcèlement moral** ont été récemment introduites dans la loi portant droits et obligations des fonctionnaires. Cette protection est applicable aux agents non titulaires de droit public. Les directions des ressources humaines des établissements peuvent conseiller le plaignant sur le bien-fondé du dépôt d'une plainte. La loi protège les salariés, les agents publics et les stagiaires contre le **harcèlement sexuel** au travail et apporte une protection renforcée des victimes et une sécurité juridique. Un guide pratique pour s'informer et se défendre en cas de harcèlement sexuel dans l'ESR est disponible, ainsi qu'une fiche pratique éditée par le CNRS.

L'**égalité femmes-hommes** est un droit fondamental inscrit dans la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 qui comporte des actions visant entre autres (i) à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers; (ii) à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales; (iii) à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. Le ministère de l'ESR a mis en place un plan d'action pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la CPU est signataire d'une charte pour l'égalité entre femmes et hommes dans ses établissements. Le Conseil de l'Union Européenne (novembre 2015), considère l'égalité femme-homme comme l'une de ses principales priorités de la recherche et de l'innovation dans l'espace européen.

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental qui commence par le respect mutuel et le refus de tout comportement relevant du sexisme ordinaire (bienveillant, paternaliste, etc.) ou stéréotypé, dévalorisant pour les femmes au travail.

**Guide « Pratiquer une recherche intègre et responsable »**  
COMETS, mars 2017, CPU



AGISSEMENTS SEXISTES,  
DISCRIMINATIONS,  
HARCÈLEMENT MORAL,  
HARCÈLEMENT SEXUEL,  
VIOLENCES



**LE CNRS VOUS  
ACCOMPAGNE**

# 5 – The CNRS reporting scheme

## Le dispositif de signalement du CNRS



# How does it work?

## Comment ça marche?

**ABUSE**  
**DISCRIMINATION**  
**MORAL HARASSMENT**  
**SEXUAL HARASSMENT**  
**SEXIST BEHAVIOUR**

*Implementation of  
precautionary measures*

**CONTACT**

The CNRS reporting unit:  
[signalement@cnrs.fr](mailto:signalement@cnrs.fr)

The free and anonymous support  
unit of France Victimes:  
+ 33 1 80 52 33 77 Mon-Sun – 9:00am-9:00pm  
[cnrs@france-victimes.fr](mailto:cnrs@france-victimes.fr)

- **Collection of the reporting** by the national referent under the direct authority of the CEO
- **Admissibility examination**
- **Administrative investigation**
- **Decision of the CEO**

**Support and guidance**

# How does it work?

## Comment ça marche?

**ABUSE**

**DISCRIMINATION**

**MORAL HARASSMENT**

**SEXUAL HARASSMENT**

**SEXIST BEHAVIOUR**

**CONTACT**

The CNRS reporting unit:  
[signalement@cnrs.fr](mailto:signalement@cnrs.fr)

The free and anonymous support  
unit of France Victimes:  
+ 33 1 80 52 33 77 Mon-Sun – 9:00am-9:00pm  
[cnrs@france-victimes.fr](mailto:cnrs@france-victimes.fr)

**FACTS**

**Who**

**What**

exact spoken words, specific description  
of behavior/gestures

**When**

**What context**

**CONFIDENTIALITY**



# Contacts référent.e.s

RREGAL  
Réseau des  
Référent.e.s Egalité  
d'ALSACE



## ICube

Yann Le Gall  
Anne Pallarès  
Nadia Bahlouli

## ICS

Antonio Stocco  
Estelle Brunette

## LIMA

Elisabeth Davioud-Charvet

## ICPEES

Valérie Caps  
Stéphane Le Calvé

## IPCMS

Véronique Pierron-Bohnes  
Catherine Bonnin

## IPHC

Mohamad Moukaddam

## INCI

Marie-Pierre Chich

## MISHA

Cathy Blanc-Reibel  
Estelle Czerny

## IPCB

Sylvie Friand

**Correspondante égalité (COREGAL) DR10**

Doris Pflumio: [doris.pflumio@alsace.cnrs.fr](mailto:doris.pflumio@alsace.cnrs.fr)

Cathy Blanc-Reibel: [cathy.reibel@misha.fr](mailto:cathy.reibel@misha.fr)

Thank you for your attention  
Merci pour votre attention

**Questions ?**