

Synthèse Atelier 4 : Outils pour faire entrer la culture de l'Égalité dans les laboratoires de l'INS2I

L'objectif de cet atelier a été d'examiner les conditions possibles de mise en place d'actions en faveur de l'Égalité de genre sur le terrain dans les laboratoires de l'INS2I. Cette synthèse tente d'apporter des éléments de réponse aux questions se posant, par exemple, lors de la mise en place d'un Groupe de Travail Égalité au sein d'un laboratoire.

Les questions identifiées apparaissent de façon assez systématique, qu'elles soient directes et appelant une réponse simple, ou plus subtiles et plus difficiles à aborder. Il est donc apparu efficace de centraliser une sorte de *FAQ de l'Égalité* pour les laboratoires.

Les éléments de réponse sont pris de la littérature scientifique et des expériences de terrain des participant·es.

La référence principale est le livre *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* [0] issu du projet [H2020 SAGE](#).

Ce document est structuré en quatre parties et contient un certain nombre de références bibliographiques, issues de la littérature scientifique sur le sujet. Lors de sa rédaction, nous avons le plus souvent possible fait référence à des faits scientifiquement établis pour d'une part appuyer un certain nombre de constats et d'autre part pour proposer des pistes.

La première partie propose un tour d'horizon, au niveau macroscopique européen, des constats puis des causes des inégalités de genre dans la recherche et l'enseignement supérieur. En regard nous identifions des questions et des actions dont peut s'emparer un laboratoire pour une analyse au niveau microscopique. La deuxième partie est consacrée à une présentation détaillée de ces actions en proposant des éléments de mise en place au niveau du laboratoire : enquêtes qualitatives et quantitatives sur la qualité de vie au travail, mise en place d'un process qualité pour les CoS organisés par le laboratoire, dispositif de mentorat, discussions ouvertes dans un cadre women-only, implication du conseil de laboratoire, mise au jour des biais implicites et de leurs impacts. La troisième partie porte sur les conditions nécessaires pour la réussite des actions et propose des leviers pour motiver les membre du laboratoire à agir. Enfin la quatrième et dernière partie propose des solutions pour gérer les oppositions à la mise en place d'actions pour lutter contre les inégalités dans le laboratoire.

Sommaire

| | |
|---|---|
| I. Pourquoi est-ce pertinent que les membres d'un laboratoire s'emparent des problèmes d'inégalités de genre dans le monde de la recherche ?..... | 2 |
| I.1. Constat des inégalités et rôle des laboratoires..... | 2 |
| I.2. Causes des inégalités et idées d'actions ciblées..... | 3 |
| I.2.a. Le recrutement en cause..... | 3 |
| I.2.b. Les évaluations de la recherche et de l'enseignement en cause..... | 3 |
| I.2.c. Nos représentations mentales du travail de recherche en cause..... | 4 |

| | |
|---|----|
| I.2.d. Notre représentation du leadership scientifique en cause..... | 5 |
| I.2.e. Les responsabilités administratives et pédagogiques en cause..... | 5 |
| I.2.f. L'accès aux opportunités en cause..... | 5 |
| I.3. Investissement européen pour comprendre et résoudre les inégalités de genre dans l'académique..... | 6 |
| II. Quelles actions mettre en place au niveau du laboratoire ?..... | 6 |
| III. Quelles sont les conditions nécessaires pour la réussite des actions et les leviers pour motiver les membres du laboratoire à agir ?..... | 9 |
| IV. Comment gérer les oppositions à la mise en place d'actions pour lutter contre les inégalités dans le laboratoire ?..... | 9 |
| Références..... | 12 |

I. Pourquoi est-ce pertinent que les membres d'un laboratoire s'emparent des problèmes d'inégalités de genre dans le monde de la recherche ?

Nous présentons dans cette section un tour d'horizon, au niveau macroscopique européen, des constats et des causes des inégalités de genre dans la recherche et l'enseignement supérieur. Les questions et actions dont peut s'emparer un laboratoire pour une analyse au niveau microscopique sont écrites en violet, et seront développées plus tard dans la Section II.

I.1. Constat des inégalités et rôle des laboratoires

Les inégalités dans la recherche sont immédiatement visibles dans la fraction de femmes présentes dans les laboratoires, notamment dans le domaine des STIC. Une première interrogation est : Est-ce qu'un laboratoire a réellement un levier d'action pour augmenter la fraction de femmes dans la recherche de ses domaines, si le « tuyau est de toute façon percé en amont » ?

- Les chiffres européens ci-dessous sont clairs : les laboratoires ne retiennent pas les étudiantes de master et doctorantes autant que ce qu'ils pourraient [01].

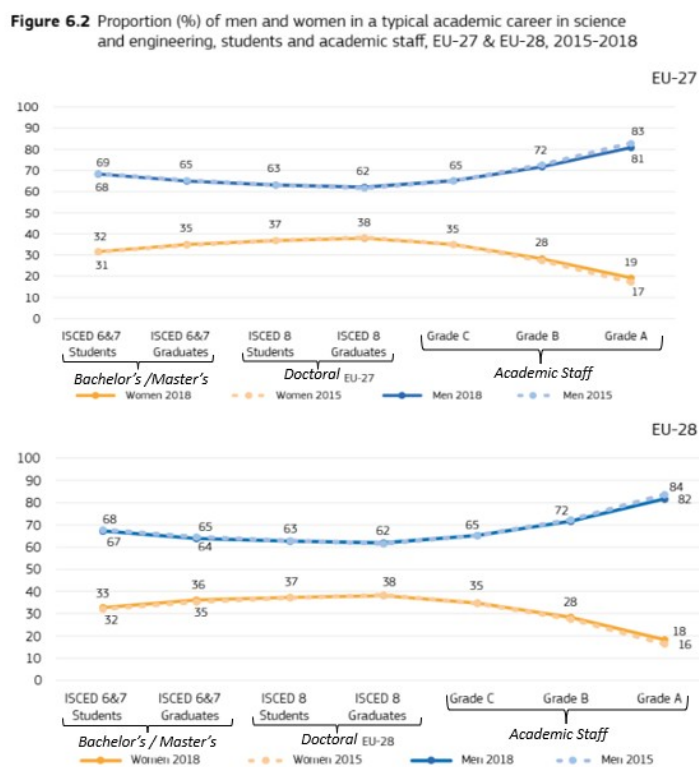


Figure 1: SheFigures, 2021 : <https://ec.europa.eu/research-and-innovation/en/knowledge-publications-tools-and-data/interactive-reports/she-figures-2021#>

Une réflexion peut être menée en collectant et analysant les chiffres du laboratoire aux différentes étapes de la progression de carrière, et aux différentes étape d'une candidature :

- statistiques genrées sur les recrutements passés (cf. atelier CoS¹ et atelier métriques²).
- analyses genrées des choix de carrières des stagiaires M2 et doctorant·es du laboratoire (en particulier pour déterminer le rôle des expériences genrées dans la volonté de poursuivre dans des carrières académiques)
- ratio de MC ou CR HDR parmi les femmes et les hommes (qui peut ouvrir sur une réflexion sur les mécanismes de passage rang A)
- analyse genrée des taux de candidatures locales sur les postes rang A, pour identifier si le taux d'adéquation des fiches de postes avec les profils des femmes localement en poste est plus faible qu'avec celui des hommes localement en poste.

I.2. Causes des inégalités et idées d'actions ciblées

Préambule : Les travaux suivants établissent que les inégalités subies par les femmes sont causées par des barrières externes, directement dues aux personnes aux postes de décision, et non par une supposée "auto-censure" des femmes. Ce terme est trop souvent employé sans référence aux causes structurelles des inégalités, dont seulement certaines sont internalisées par la classe dominée, ce qui occulte alors la nécessité de réformer les structures et donc les personnes aux postes de décision, et non pas premièrement les femmes elles-mêmes. C'est ce que l'UE nomme le passage de "*fixing the women*" à "*fixing the administration*". (European Commission 2010, 12)

I.2.a. Le recrutement en cause

Le rôle des laboratoires dans la mise en œuvre des procédures de recrutement dans la recherche, du niveau doctoral au niveau professoral, est central. De nombreux travaux, dont certains évoqués ci-dessous ont montré que les femmes peuvent être défavorisées aux différentes étapes des procédures, depuis la conception des fiches de postes (à qui pense-t-on quand une fiche de poste est rédigée, puis retenue) jusqu'à la décision finale de sélection.

Citant [0, chapitre 3] :

De nombreux travaux suggèrent que des croyances méritocratiques profondément institutionnalisées peuvent être préjudiciables à l'égalité des sexes : "dans des contextes où les gens sont amenés à se sentir impartiaux, justes ou objectifs, ils sont plus susceptibles de se comporter de manière biaisée" (Castilla et Bernard 2010, 547 ; voir également Uhlmann et Cohen 2007 ; Régner et al. 2019). Les préjugés sexistes prospèrent dans les situations où les recruteurs peuvent exploiter des failles pour que le recrutement et la sélection se déroulent "rapidement, à moindre coût et sans heurts". Les universités doivent combler ces failles avec l'aide des administrateurs et des groupes de travail sur l'égalité de genre [02].

- Le laboratoire peut donc être proactif dans la mise en place des règles de bonnes pratiques lors des comités de sélection comme détaillé dans les résultats de l'atelier CoS¹, mais il peut également dépasser cela pour examiner et améliorer toutes les étapes d'une procédure de recrutement, qu'il s'agisse des recrutements de non-permanent·es, des doctorant·es, postdoc et ingénieur·es aux chaires de professeur·es juniors, comme des recrutements de permanent·es, notamment lors des procédures accélérées aux processus souvent ad hoc telles que les recrutements de chaires d'excellence et repyramidage.

1 <https://www.ins2i.cnrs.fr/fr/bonnes-pratiques-pour-les-comites-de-selection-cos>

2 <https://github.com/MagalieOchsLIS/MesuresIndicateursPariteINS2I>

I.2.b. Les évaluations de la recherche et de l'enseignement en cause

Les travaux ci-dessous montrent que plusieurs aspects de l'évaluation du travail d'enseignement et de recherche peuvent être biaisés en défaveur des femmes. Ainsi, la croyance dans une « méritocratie » effective peut rendre aveugle à ces biais.

➤ Ces résultats peuvent faire l'objet de points de vigilance à relayer au sein du laboratoire : cela peut permettre des évaluations plus justes par les pairs hommes et femmes, et que les femmes puissent mieux appréhender les difficultés supplémentaires auxquelles elles peuvent faire face à certains moments, sans pouvoir les nommer ou les identifier simplement comme des injustices.

• La perception biaisée des performances des femmes [0, chapitre 9] :

- *Il a été démontré que les publications (Maliniak et al 2013 ; West et al 2013) et les évaluations de l'enseignement (McNeill et al 2014) sont évaluées de manière sexiste, ce qui désavantage les candidates. Parallèlement, il a été démontré que les lettres de recommandation pour les candidates contiennent davantage de langage négatif, de déclarations inexplicables et de faibles éloges (Trix et Psenka 2003 ; Madera et al 2009). Le rapport du Massachusetts Institute of Technology a constaté que "la part [dans une lettre] consacrée à la brillante intellectuelle par rapport au tempérament est beaucoup moins importante pour les femmes que pour les hommes" (2011, 14).*

• L'« excellence » excluante [0, chapitre 9] :

- L'étude de O'Connor et O'Hagan démontre une large méconnaissance de la nature sexuée des constructions subjectives de l'excellence (2015), tandis que [Leslie et al.] montrent que l'informatique et d'autres disciplines (mathématiques, physique, philosophie) cultivent l'idée que les capacités sont innées, ce qui rend ces domaines plus problématiques pour les femmes car la brillante est perçue comme un trait exclusivement masculin.

• L'illusion d'objectivité de la bibliométrie [0, chapitre 3] :

- *Les indicateurs sont conçus par le groupe dominant, souvent relativement homogènes et avec peu ou pas de femmes. Les revues couvrant des méthodes et des sujets qui ne correspondent pas aux intérêts et aux préférences de ce groupe relativement homogène de chercheurs masculins déjà performants, risquent d'être sous-évaluées par l'indicateur. Par conséquent, malgré la motivation de transparence et d'objectivité à l'origine de la conception de tels indicateurs bibliométriques, les biais liés aux connaissances sexuées et aux hiérarchies de statut s'infiltreront dans des indicateurs sur lesquels plusieurs rouages de l'évaluation du système et des individus reposent, en faisant des biais systémiques (Nielsen 2017b, 2018).*

- Les travaux des femmes sont moins cités que ceux des hommes [Caplar et al. 2017].

- Les contributions scientifiques des femmes sont moins reconnues par leur inclusion et places dans les articles [Ross et al. 2022].

• L'évaluation des projets soumise à de subtils biais :

- Les critères d'évaluation des projets peuvent défavoriser les femmes, si l'emphase est plus mise sur le dossier de la personne coordinatrice que sur la qualité de la recherche proposée dans le projet. C'est ce qu'ont montré Witteman et al (2019) [1], qui en tire une conclusion, pour tout organisme financeur ou personne évaluatrice, que lorsqu'il y a un accent explicite mis sur les performances passées, sur la base d'indices bibliométriques, cela peut entraîner un biais indirect en défaveur des femmes, en particulier en début de carrière.

- De la même façon, les résultats préliminaires de l'ANR GIGA montrent que les textes de review des projets ne font pas apparaître de biais de genre, mais que les scores mis par les reviewers indiquent qu'en physique et en ingénierie, la fraction de femmes dans le consortium prédit négativement les scores obtenus. Ces résultats soulignent de nouveau la différence entre le registre explicite (ce que l'on formule dans le discours) et le registre implicite (les biais implicites à l'œuvre dans la note donnée) [2].

I.2.c. Nos représentations mentales du travail de recherche en cause

De nombreux travaux ont montré la divergence entre les injonctions faites aux femmes sur leur comportements et aspirations, et nos représentation du travail scientifique. D'autres travaux ont montré comment cette divergence défavorise les femmes et peut influencer les décisions de recrutement en leur défaveur [03].

➤ Il est intéressant d'évaluer l'existence, au sein du labo, des conditions d'apparition de décisions discriminantes. Par exemple en suivant l'approche de [Régner et al. 2019] identifiant dans quelles conditions les jurys CoNRS de promotions DR prennent des décisions discriminantes : Une analyse statistique détaillée (contrôlant de nombreux paramètres, dont la proportion de candidates dans les sections) montre que :

- **La composition sexuée des jurys n'a aucun effet sur les décisions.**
- **Plus les jurys montrent un niveau élevé de stéréotypie implicite, ET trivialisent ou doutent de l'idée d'une discrimination des femmes au moment des concours, moins ils promeuvent de femmes.**
- **Les jurys qui, tout en montrant un score de stéréotypie implicite élevée, reconnaissent l'existence d'obstacles externes à la réussite des femmes, ne prennent pas de décisions biaisées.**

Mentionnons également que la 1ère année, aucun biais décisionnel associé à la stéréotypie implicite n'a été détecté, quand les membres de jury se savent potentiellement observés. La 2ème année, quand les membres pensent l'étude terminée, les biais apparaissent.

➤

➤ Il est possible de lancer une enquête pour simplement :

- mesurer les biais au niveau implicite (plateforme IAT de Aix Marseille Université³)
- mesurer les biais au niveau explicite : questionnaire de croyance en l'existence de barrières externes à la promotion des femmes (questionnaire fourni dans [Régner et al. 2019])

I.2.d. Notre représentation du leadership scientifique en cause

Diriger des recherches, impulser des directions, diriger des unités ou des établissements : la capacité à affirmer ses vues et à faire preuve d'autorité est, même inconsciemment, encore valorisée chez un homme et dévalorisée chez une femme [04].

➤ Il serait intéressant de mener une analyse des responsabilités de direction dans l'unité, en particulier en classant les responsabilités par niveau de prestige (et voir s'il y a ou non un e sur-représentation masculine relativement aux effectifs du laboratoire). Une analyse de la trajectoire temporelle des différents types de responsabilités au sein du laboratoire, et en dehors du laboratoire par les membres de laboratoire, peut être révélatrice des points de vigilance pour le

3 https://iat.univ-amu.fr/iat_vp/

futur proche. Y a-t-il déjà eu une femme directrice du laboratoire ? Quelle fraction de femmes responsables d'équipes ? Au conseil de laboratoire et au conseil de direction ? Combien de femmes sont impliquées dans les décisions de politique scientifique ? (par exemple en charge de l'élaboration du projet scientifique lors de la rédaction du rapport HCERES)

I.2.e. Les responsabilités administratives et pédagogiques en cause

Plusieurs enquêtes et analyses des données de responsabilités ont montré que les femmes prennent, comparativement aux hommes, plus de responsabilités administratives et surtout pédagogiques peu valorisées pour l'avancement de carrière [05].

- Lors de réunions, par exemple *women-only*, il est intéressant d'aborder les ressentis sur le partage des types d'activités dans le contexte recherche (réflexions sur les directions scientifiques *futures vs organisation du concours photo pour décorer la cafétéria*) et dans le contexte enseignement (responsable d'année et d'emploi du temps vs responsable de l'apprentissage et des relations entreprises).

I.2.f. L'accès aux opportunités en cause

Il est plus complexe, mais très révélateur des modes subtils d'expression de la discrimination, d'interroger ce qui n'arrive pas dans une carrière et qui devrait arriver, en plus de ce qui arrive et ne devrait pas arriver [0, chapitre 13]. Les non-événements dans le milieu universitaire peuvent prendre des formes diverses et parfois très spécifiques : le silence, l'exclusion, le fait d'être ignoré·e ou contourné·e, le soutien réticent, le manque de validation, l'invisibilité, le fait de ne pas recevoir de crédit ou d'être cité·e, de ne pas être écouté·e et de ne pas être invité·e. Les femmes et hommes universitaires subissant ces non-événements, qui sont des manques d'opportunités, peuvent avoir une conscience limitée du processus et de son existence, percevant à peine ce qui se passe. La perception des non-événements peut être fugace au moment où ils se produisent ou avec du recul, parfois de nombreuses années plus tard, par exemple à l'occasion d'un point sur la carrière [06].

- Lors de réunions, par exemple mixtes ou non-mixtes, il est intéressant d'aborder les ressentis sur ce dont on a, ou pas, bénéficié dans le cadre de notre vie au laboratoire. Permettre des échanges de ressentis sans charge de la preuve est important pour dégager des causes profondes mais insidieuses car difficiles à mesurer.
- Les retours collectés peuvent permettre au groupe de travail égalité de sensibiliser plus largement la direction et les responsables d'équipe.

I.3. Investissement européen pour comprendre et résoudre les inégalités de genre dans l'académique

L'union européenne a réalisé des investissements substantiels pour comprendre les sources des inégalités dans le monde académique, et a impulsé des lignes politiques.

- Ces investissements, ces projets de recherche permettent de matérialiser que les inégalités qui restent abstraites et difficiles à saisir pour de nombreux collègues [3], sont l'objet d'étude d'autres domaines. Les résultats scientifiques issus de ces projets permettent d'objectiver la réalité des causes systémiques des inégalités, et sont donc utiles à mettre en avant :
 - *European research policy has been a model for 'gender mainstreaming' (consideration of gender in all aspects of policy) since 1999..... 'Fixing the administration' became the new objective. (European Commission 2010, 12)*
 - FP7 INstitutional Transformation for Effecting Gender Equality in Research (INTEGGER), FP7 GENDER-NET project, FP7 GenSET project, FP7 GARCIA (Gendering the Academy)

and Research: combating Career Instability and Asymmetries), FP7 Effective Gender Equality in Research and the Academia (EGERA), H2020 Systemic Action for Gender Equality Project (SAGE)

- Engagement et stratégie dans Horizon Europe
- Un organisme ne pourra candidater à un appel Horizon Europe que s'il a mis en place un Gender Equality Plan.

II. Quelles actions mettre en place au niveau du laboratoire ?

Les laboratoires de l'INS2I alimentent un catalogue d'actions⁴ à partir duquel un agenda peut être élaboré. Ces actions sont adossées à la littérature scientifique.

Les catégories d'actions phare sont notamment :

- **Enquêtes qualitatives et quantitatives sur la qualité de vie au travail (QVT) :**
 - Les ressources et guides pour la mise en place de telles enquêtes ont été mises à disposition par Magalie Ochs (LIS, AMU) dans le cadre de l'atelier Métriques⁵.
 - Ces enquêtes sont à la fois quantitatives et qualitatives, comprenant analyses des données démographiques du laboratoire ainsi que la collecte des ressentis des personnes.
 - L'appellation QVT peut être reconsidérée pour ne pas décourager les membres du laboratoire qui ont pu répondre à un certain nombre de telles enquêtes par l'université ou leurs composantes d'enseignement.
- **Comme décrit plus haut, l'enquête quantitative, visant à analyser les chiffres de promotions dans le laboratoire, peut être complétée avec d'autres chiffres :**
 - Statistiques genrées sur les recrutements passés (cf. atelier CoS et atelier métriques), que l'on pourra compléter avec des analyses amont :
 - analyses genrées des choix de carrières des stagiaires M2 et doctorant·es du laboratoire
 - ratio de MC ou CR HDR parmi les femmes et les hommes (est-ce que les femmes avec HDR restent plus longtemps rang B ?)
 - analyse genrée des taux de candidatures locales sur les postes rang A, pour identifier si le taux d'adéquation des fiches de postes avec les profils des femmes localement en poste est plus faible qu'avec celui des hommes localement en poste.
 - analyses genrées des différentes responsabilités dans le laboratoire, y compris dans la durée.
- **Dans l'enquête qualitative, il est opportun de formuler et analyser particulièrement les questions visant à identifier l'existence de harcèlement moral et sexuel.**
 - Le harcèlement sexuel dans le monde professionnel, et académique en particulier, est un frein radical à l'avancée des femmes, des analyses montrant qu'il vise notamment à les décourager et à les exclure en manifestant une domination radicale.
 - Le harcèlement sexuel peut être difficile à déceler mais est un point clé à identifier pour mieux comprendre les dynamiques internes à un laboratoire alimentant les inégalités de genre. Le harcèlement envers les non-permanent·es en particulier reste souvent un angle

4 https://www.ins2i.cnrs.fr/sites/institut_ins2i/files/download-file/ins2i_tableau_bonnes_pratiques_2021%281%29.pdf

5 <https://github.com/MagalieOchsLIS/MesuresIndicateursPariteINS2I>

mort. Les enquêtes et réunions women-only peuvent être efficaces pour mettre à jour ces cas, ainsi que le re-croisement avec les écoles doctorales.

- L'attention est apportée aux référent-es égalité des laboratoires : avant de mettre en place des actions pouvant révéler des cas de harcèlement, il faut en amont identifier les contacts des tutelles auxquels les personnes peuvent être référées (cellules contre les violences sexistes et sexuelles, cellule signalement du CNRS [ADD LINK]).

➤ **Mise en place d'un process qualité pour les CoS organisés par le laboratoire :**

- ressources et guides créés par l'atelier CoS (voir plus haut).
- Le groupe de travail égalité peut mettre en œuvre des actions (comme nommer pour chaque CoS un membre du CoS également membre du laboratoire qui soit référent égalité et veille à la mise en œuvre des consignes de l'université).

➤ **Mise en place d'un mentorat auprès des jeunes collègues :**

- Voir retour atelier Mentorat ADD LINK ?
- Le mentorat aide à compenser les inégalités auxquelles les femmes font face, notamment en début de carrière (voir point *What does not happen* en Sec. I.2.f).
- Le mentorat ne doit pas être exclusivement pensé pour aider les femmes en début de carrière à dépasser le syndrome de l'impostrice [4], ce qui peut être stigmatisant, mais doit être présenté comme un vrai levier pour essayer de contrebalancer, au moins partiellement, les injustices dont elles vont être victimes de la part du système en raison de leur genre. Cela permet d'envisager le mentorat sous un autre angle et d'affirmer l'existence de barrières externes à l'avancée des femmes dans les carrières académiques, barrières qui ne peuvent être affrontées que si elles sont nommées d'emblée.
- Le mentorat peut également être pensé dans un cadre plus large et non limité à la seule population féminine (tout en restant vigilant à ce que les femmes gardent un accès privilégié au dispositif).

➤ **Discussions ouvertes dans un cadre women-only**

- Décider et annoncer le thème de la réunion en avance, et autoriser des digressions permettant aux personnes de s'exprimer librement.
- Les thèmes à aborder sont ceux nombreux en rapport avec l'expérience des femmes dans le monde de l'académique, et peuvent notamment comprendre les questions soulevées dans la première section :
 - aborder les ressentis sur le partage des types d'activités dans le contexte recherche (est-on sollicitées à réfléchir sur les directions scientifiques futures ou à organiser le concours photo ?) et dans le contexte enseignement (est-on sollicitée pour être responsable d'année et d'emploi du temps, ou responsable de l'apprentissage et des relations entreprises ?),
 - aborder les ressentis sur ce dont on a, ou pas bénéficié.
- L'IRISA a une expérience avancée de cette action et met à disposition les thèmes des réunions⁶.
- Il faut permettre des échanges de ressentis sans charge de la preuve pour dégager des causes profondes mais insidieuses car difficiles à mesurer.

6 <https://egalite-fh.irisa.fr/animation/club-sandwich/>

- Un créneau de rencontre en dehors des heures de travail, typiquement sur le temps du déjeuner, permet de ne pas questionner la légitimité de prendre de son temps pour assister à de telles rencontres si la question se pose au départ. Par ailleurs, cela permet aux personnels administratifs et aux non-permanentes d'assister sans autorisation de leur supérieur hiérarchique.
- **Vote de mesures en conseil de laboratoire**
 - Par exemple répliquer au niveau du laboratoire les critères d'équité de représentation de genre appliqués par le CNRS pour le financement de colloques
 - permet de visibiliser les actions possibles
 - de sensibiliser directement les collègues au problème de l'invisibilisation de la science faite par les femmes, et des femmes en sciences
 - <https://allmalepanels.tumblr.com/>
 - de mettre les gens en face de leur responsabilité lors du vote en CL
 - Il est également possible de demander des financements, même sur des sommes symboliques (plateaux repas...) au laboratoire, pour que celui-ci s'engage officiellement, à travers le conseil de laboratoire, en faveur du soutien aux actions de groupe de travail égalité.
- **Actions pour mettre au jour les biais implicites et leurs impacts**
 - Communiquer de façon récurrente au labo sur la considération des biais implicites dans différents processus [5]
 - VP, DAS et cellule égalité INS2I peuvent intervenir lors d'AG pour montrer l'engagement des instances, et apporter des témoignages de leur expérience sur le terrain des laboratoires.
 - Plusieurs projets de recherche ont élaboré des actions, évaluées, à destination des personnels académiques, pour diminuer l'impact des biais de genre dans les laboratoires : [5,6,7].
 - Un défi est d'atteindre les personnes par ces actions. Les initiatives isolées ont cependant peu de chances d'avoir un impact durable sur la lutte contre les inégalités entre les sexes et les préjugés inconscients [8]. Il serait donc préférable, pour la sensibilisation à l'impact des biais implicites sur les inégalités, de ne pas dépenser trop d'énergie dans des actions isolées au niveau du laboratoire, mais plutôt de contribuer aux campagnes larges organisées, par exemple, lors des campagnes de recrutement EC.
- **Infléchir les pratiques en se permettant de parler des hommes et des masculinités dans l'académique**
 - Il est important d'équilibrer la communication pour ne pas ostraciser les femmes un peu plus sans mentionner les hommes, ou de les considérer comme des objets de discours tandis que les hommes sont implicitement positionnés en sujets non-mentionnés [Dorlin 2009]. Nous précisons en Sec. IV des conseils issus de la littérature sur la formulation des problèmes en terme de genre (non nécessairement binaire), et non de femmes uniquement, ce qui risquerait de masquer les dynamiques de pouvoir patriarcal et masculin à la source d'inégalités, et la nécessaire considération des hommes dans le constat et les solutions à mettre en œuvre.

- Jeff Hearn développe plusieurs conseils de son analyse présentée dans [0, chapitre 8], que nous résumons partiellement en référence [9].

III. Quelles sont les conditions nécessaires pour la réussite des actions et les leviers pour motiver les membre du laboratoire à agir ?

➤ Montrer la volonté et les efforts structurés de la hiérarchie :

- communiquer sur l'implication de l'Europe (EC), du niveau national CNRS, des tutelles universitaires et de l'INS2I
- au niveau laboratoire, un soutien clair et démonstratif du directeur ou de la directrice d'unité est un vrai plus puisqu'il faut que les membres du laboratoire connaissent l'engagement de la ou du DU sur les inégalités de genre dans le laboratoire. Si le ou la référent·e parité n'a pas le sentiment d'avoir un soutien de sa direction, il ne faut pas qu'il ou elle hésite à échanger sur ce point avec sa direction, éventuellement par l'entremise de la cellule parité de l'INS2I.

➤ Constitution de la commission ou groupe de travail égalité du laboratoire :

- Il est souhaitable d'avoir une masse critique de personnes *convaincues de l'existence de barrières externes à la progression des femmes dans les carrières académiques, et convaincues de la nécessité d'agir* pour lutter contre les inégalités de genre au niveau du laboratoire
- Il est important de fixer ensemble les objectifs et la stratégie à adopter, en identifiant les actions et les ressources disponibles ou à demander.
- Idéalement il faut avoir de la diversité dans cette commission (F/H, permanent·es/non-permanent·es, IT/C-EC, jeunes/moins jeunes,...). Si initialement cette diversité est difficile à obtenir il faut la garder en tête comme un objectif en n'hésitant pas à régulièrement solliciter la participation (par exemple dans un premier temps en qualité d'invité) de collègues de catégories peu représentées.
- Il faut un travail de groupe sans que tout ne repose fortement sur la ou le responsable car sinon la commission sera fragile.

➤ Il faut élaborer un agenda d'actions, et expliciter l'objectif de chaque action pour que les membres voient la finalité et ne se sentent pas mobilisé·es « pour rien ».

➤ Il ne faut pas hésiter à communiquer régulièrement, les constats des inégalités en local, les actions et résultats.

- On peut imaginer adosser cela à une newsletter du labo s'il en existe une ; ou avoir une communication régulière sur les actions parité du labo
- Dans le cas d'actions, ne pas hésiter à les remonter au niveau de la cellule parité de l'INS2I pour qu'elle puisse d'une part les recenser et d'autre part en faire la publicité.

IV. Comment gérer les oppositions à la mise en place d'actions pour lutter contre les inégalités dans le laboratoire ?

Il est important d'accepter que la mise en place de changements importants risque de se heurter à l'opposition de certain·es. Ceci permettra de mieux surmonter ces oppositions. Voici les oppositions ou difficultés fréquentes recensées, et des éléments pour les résoudre ou y répondre au mieux. Voici deux exemples.

- **“Pourquoi vous focalisez-vous seulement sur les femmes et les inégalités de genre ?”**
 - Au regard la littérature citée dans cette synthèse et des recommandations faites dans le cadre de Horizon Europe, nous recommandons d'utiliser le terme d'égalité/inégalité “de genre” plutôt qu'inégalité femmes-hommes. Ceci permet d'inclure toutes les identités de genre (pas seulement les catégories binaires hommes et femmes), de souligner la non-binarité du genre (et donc son caractère socialement construit pour mieux nommer les normes sociales de genre au cœur des causes des inégalités), et enfin de plus facilement croiser avec d'autres identités (racisée, orientation sexuelle, etc.) pour prendre en compte l'intersectionnalité des discriminations [10].
 - Il est légitime de travailler sur les inégalités de genre car cela concerne une personne sur 2, elles sont criantes et minent la société, les individus et la qualité de la recherche.
 - Si les inégalités subies par les personnes avec chaque type d'identité, ou à l'intersection de plusieurs identités, peuvent être différentes, les méthodes et actions mises en place peuvent permettre de parler et d'identifier d'autres problèmes (biais implicites raciaux, harcèlement et discrimination dues aux croyances religieuses, etc.). Nous restons vigilant·es à considérer l'aspect intersectionnel des discriminations et à éviter des actions qui pourraient renforcer les discriminations envers une identité.
- **« Les actions en faveur de l'égalité peuvent être une menace au principe de mérite académique. »**

Une opposition fréquente est que les mesures en faveur de l'égalité mineraient la méritocratie et l'objectivité supposée de l'analyse des dossiers à l'œuvre dans les différents processus de sélection.

- Les « mesures compensatoires » (souvent évoquées sous le terme tendancieux de « discrimination positive ») visent à compenser des inégalités dues à des déterminants sociaux (classe sociale, genre) et ont été historiquement mises en place sans grandes oppositions en faveur d'autres groupes que les femmes [11].
- Lorsque le souci de compenser l'absence des femmes des postes rang A ou à responsabilité est mentionné dans des campagnes de recrutements (par exemple dans le cadre du repyramidage), il est souvent reçu avec la crainte immédiate de ne pas avoir un “vivier avec suffisamment de femmes compétentes” [12].
- En terme de mesure compensatoire, on pourrait poser la question d'un outil alternatif et plus efficace à celui de la parité des CoS : sur le modèle des quotas d'externes vs internes, se fixer des cibles de pourcentage glissant pour recruter des femmes, par exemple : pourcentage de candidates+[marge=20]points
 - ceci serait une mesure très efficace pour corriger le déficit [13]

- il est intéressant de remarquer que si les sélections étaient menées en toute rigueur, il est probable que cette mesure déserviraient les femmes, qui tendent à être plus qualifiées que les hommes lorsqu'elles se présentent sur un poste [Demoulin 2013].

➤ **Les hommes en tant que groupe, même hétérogène, peuvent se sentir remis en cause, et cela peut générer des réactions hostiles :**

- Il est important, pour la classe dominée, d'explicitier les dynamiques de pouvoir à la racine des inégalités, c'est-à-dire la domination patriarcale et le privilège masculin, corollaire des inégalités subies par les femmes [15].
- Cela peut être fait de manière assez subtile pour minimiser la fréquence de réactions hostiles, par exemple en présentant dans les chiffres non pas les proportions de femmes, mais les proportion d'hommes. Cela permet de ne pas se féliciter d'avoir dépassé les 15% mais de mentionner les 85% restant à réduire [14, Dorlin 2012].
- Les réactions hostiles peuvent dégrader l'environnement de travail dans le laboratoire, et aller jusqu'au trolling et bashing. Il est important de réaliser que ceci ne peut pas toujours être évité.
- Pour éviter et contrer ces réactions, et minimiser leur impact dans le laboratoire, il est conseillé de :
 - ne pas engager le débat sur tous les sujet et dans toutes les assemblées, ni avec tout le monde : débattre nécessite des prémices communes non basées sur des croyances. En termes de genre, les croyances sont souvent en jeu et constitutives des identités personnelles. Il faut économiser son énergie se permettre de ne simplement plus répondre dès que ça dérape vers des arguments de mauvaise foi, non réfutables ou offensants. Les référent·es égalité n'ont pas la charge de convaincre des réfractaires et encore moins de débattre avec eux ou elles.
 - Impliquer la direction qui peut montrer son soutien et doit si besoin rappeler à l'ordre celles et ceux qui dépasseraient les bornes
 - impliquer les rang A qui peuvent plus facilement "se mouiller"
 - communiquer en groupe et pas en personne au maximum (adresse mail GT, présence groupée en assemblée, mails de soutien des autres membres du labo montrant soutien et contre-pouvoir/opinion)
 - constituer une masse critique avec des personnes alliées, qui affirment être convaincues qu'il existe des barrières externes causant les inégalités de genre dans la recherche, et qu'il faut agir. Le débat peut ensuite avoir lieu sur les modalités d'action.
 - focaliser les efforts sur des actions clé, les mettre au vote ou en place sans solliciter le débat élargi dans le laboratoire.

Références

[0] E. Drew and S. Canavan, *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?*, 1st ed. London: Routledge, 2020. doi: [10.4324/9781003001348](https://doi.org/10.4324/9781003001348).

[01] Alors que les femmes étaient autrefois sous-représentées au niveau du doctorat, elles représentaient en 2018 48 % des diplômés du doctorat dans l'UE-28. Cependant, en 2018, les femmes ne représentaient que 21 % des diplômé·es en informatique (Commission européenne 2019b). Des inégalités frappantes entre les sexes persistent en matière d'avancement de carrière et de participation à la prise de décision universitaire. La représentation des femmes diminue considérablement au cours de la carrière universitaire, de sorte que le pourcentage de femmes universitaires de grade A (7,4 %) représente moins de la moitié de la proportion correspondante pour les hommes (16,7 %). Il en résulte : beaucoup moins de femmes universitaires à des postes plus importants ; un écart de rémunération entre les sexes ; un déséquilibre entre les sexes dans la composition des équipes de recherche.

L'UPGEM (Understanding Puzzles in the Gendered European Map) a noté avec inquiétude que les femmes scientifiques bien qualifiées quittent souvent prématurément le système de recherche et que celles qui restent atteignent rarement, voire jamais, les postes de haut niveau (professeurs de grade A) ou réalisent des carrières distinguées dans la recherche et le développement de la même manière que leurs homologues masculins (UPGEM 2008). Les politiques de recrutement, de maintien, de promotion et de direction des chercheurs dans les organismes de recherche de l'UE ont souvent un impact négatif sur la progression de la carrière des chercheuses, comme l'illustre la différence de sortie des chercheuses lors de leurs études de doctorat ou après celles-ci dans l'UE.

[02] Les scénarios de recrutement informel dépendent largement de la réputation et de la visibilité des candidats potentiels auprès des gardiens locaux, ce qui peut désavantager les femmes. Comme le note Husu, ce sont les types de scénarios d'embauche où : des processus subtils, à peine conscients et cachés [peuvent être] en jeu, qui ont à voir avec les réseaux masculins, les systèmes de soutien mutuel des hommes et l'invisibilité relative des femmes par rapport à leurs collègues masculins. (Husu 2000, 225 ; voir également les chapitres 8 et 13). Dans un système universitaire de plus en plus dépendant des ressources provenant de bailleurs de fonds externes, ces types de dérogations, ou pratiques de découplage, représentent une réelle menace pour l'égalité des sexes. Ce problème ne peut être résolu uniquement en faisant prendre conscience aux gestionnaires et aux évaluateurs de leurs préjugés inconscients. Comme l'a noté Husu (2000), ce défi concerne les préjugés sexistes subtils ancrés dans les réseaux universitaires et la moindre visibilité des femmes auprès des gardiens, par rapport à leurs collègues masculins.

[03] Lors d'entretiens avec personnes aux postes décisionnels dans une université, les discours collectés indiquent que les femmes sont représentées comme des "acteurs mous" dans un monde scientifique dur, dans lequel l'employé idéal est une personne hautement compétitive, individualiste, ayant peu d'engagements en dehors du lieu de travail (voir chapitre 5). Dès lors, le problème du genre devient un problème lié aux femmes individuellement plutôt qu'au département dans son contexte institutionnel.[Nielsen 2017a,Chapter 5].

Les stéréotypes ou les croyances concernant les attributs des hommes et des femmes se situent dans deux dimensions : l'agentivité et le souci du bien commun (Bakan 1966). quand des femmes qui cherchent à accéder à des postes de direction tentent de réduire le manque d'adéquation entre leurs caractéristiques perçues et les exigences d'un poste de direction en adoptant des caractéristiques et un comportement plus agentiques, cela entraîne des conséquences négatives telles que le fait d'être moins appréciées et moins influentes (Butler et Geis 1990) et d'être perçues comme moins

qualifiées que des candidats à un poste équivalent (Davison et Burke 2000). Les femmes agentives peuvent être pénalisées socialement et économiquement pour leur autopromotion (Rudman 1998) et pour leur réussite dans les domaines traditionnellement masculins (Heilman et al 2004). Les femmes sont donc confrontées à une double peine.

[04] L'idée d'un leadership "héroïque et individualiste" est encore fortement ancrée. Cela signifie que les femmes leaders qui réussissent peuvent être comparées défavorablement à leurs homologues masculins ou être considérées comme des individus rares, inhabituels et exceptionnels. Le manque de femmes dirigeantes sur le lieu de travail a moins à voir avec la nature ou les capacités des femmes qu'avec la nature sexuée du lieu de travail. Les femmes sont confrontées à une série d'hypothèses et de stéréotypes sexistes quant à leur aptitude à diriger, qui se traduisent ensuite par des normes et des pratiques organisationnelles discriminatoires dans des domaines tels que le recrutement et la promotion (Marshall 1984). Dans l'UE, seuls 15 % des recteurs ou vice-chanceliers sont des femmes (Association européenne des universités 2016).

[05] Selon Misra et al (2011), les femmes universitaires consacrent plus de temps que leurs homologues masculins à des tâches de service telles que la pastorale, avec par conséquent moins de temps pour la recherche. En outre, de nombreuses tâches de service et de soins ne sont pas considérées comme valables pour la promotion (Guarino et Borden 2017). Guarino et Borden (2017) ont constaté que les femmes universitaires effectuaient plus de services que leurs collègues masculins et qu'elles étaient principalement motivées par un service interne (par exemple, le service à l'université ou au corps étudiant) plutôt qu'externe (par exemple, le service aux communautés nationales). Ils posent un certain nombre d'explications pour la disparité entre les sexes dans l'attribution de ces tâches, notamment les structures d'inégalité entre les sexes qui favorisent les préjugés et la discrimination entre les sexes, ainsi que la promotion de comportements typiques du genre.

[06] Pour rendre ces phénomènes visibles, Liisa Husu les appelle des non-événements (Chapitre 13). Cela peut être une conférence ou un workshop où on est pas invitée. Il peut également s'agir de ne pas être incluse dans d'importants réseaux de recherche informels ou dans des collaborations. Ces absences peuvent se révéler très rapidement dans certains cas, mais des années plus tard dans d'autres. Lorsqu'il s'agit de formes plus subtiles de sexisme, les approches conventionnelles de promotion de l'égalité des sexes et les politiques de lutte contre la discrimination sont souvent insuffisantes.

[1] Witteman et al (2019) quantified the negative gender consequences of placing too much emphasis on standardised metrics of performance in academic selection processes. One programme had an explicit review focus on the principal investigator's past performance; the other had a key focus on the quality of the actual research presented in the application. In the grant programme with an explicit focus on past performance, women's likelihood of winning a grant was 30 percent lower than that of men. In contrast, no clear gender differences in success rates were observed when evaluators focused on the quality of the proposals. An important conclusion from this study, which is relevant for both funding agencies and academic recruiters, is that the explicit focus on past performance, based on bibliometric indices, may lead to indirect gender bias, especially at the early career stages.

[2] *Résultats préliminaires du projet ANR GIGA: Gender Bias in Grant Allocation (2019-2023)* présentés au colloque ANR Genre en Recherche par Patrick Llerena en Décembre 2020. Les données analysées sont issues des comités du programme européen EUROCORES SCHEME actif de 2003 à 2010, couvrant tous les champs disciplinaires, impliquant 2246 reviewers et 829 comités examinant 1642 projets soumis par 10533 chercheurs et chercheuses. L'analyse sémantique des textes des reviews ne fait pas apparaître de biais de genre. En revanche, l'analyse des scores mis par les reviewers indiquent qu'en physique et en ingénierie, la fraction de femmes dans le consortium

prédit négativement les scores obtenus. L'inverse se produit en sciences de la vie, où en revanche le fait que la personne coordonnant le projet soit une femme prédit aussi négativement les scores obtenus. Aucun des deux phénomènes n'apparaît en SHS. Ces résultats soulignent de nouveau la différence entre le registre explicite (ce que l'on formule dans le discours) et le registre implicite (les biais implicites à l'œuvre dans la note donnée).

[3] J. García-González, P. Forcén, and M. Jimenez-Sanchez, "Men and women differ in their perception of gender bias in research institutions," PLoS ONE, vol. 14, no. 12, p. e0225763, Dec. 2019, doi: 10.1371/journal.pone.0225763.

[4] Parallèlement à tout programme de développement du leadership, les universités et les instituts de recherche doivent mettre en œuvre des programmes de mentorat formalisés qui apporteraient un soutien au personnel académique féminin (Ely et al 2011). L'auto-efficacité est considérée comme un déterminant fort du choix et de l'orientation de la carrière, une faible auto-efficacité entraînant un comportement d'autolimitation jugé préjudiciable à l'avancement de la carrière (Dickerson et Taylor 2000). Ces croyances et comportements autolimitatifs peuvent inclure la sous-estimation de la contribution des femmes à leur travail (Haynes et Heilman 2013), ou le manque de confiance dans leur capacité à assumer des rôles difficiles. Ceci, à son tour, affecte leurs croyances quant à la poursuite de la direction ou des postes supérieurs (Davis et al 2005 ; Dickerson et Taylor 2000 ; Simon et Hoyt 2012). Le mentorat s'avère important pour remédier au déséquilibre entre les sexes et à l'exclusion des femmes des réseaux importants (Van den Brink et Benschop 2014).

[5] Dans le cadre du projet INTEGER, le TCD a mené une intervention visant à lutter contre les préjugés inconscients à tous les niveaux de l'université, de l'équipe de direction au plus haut niveau aux chefs d'établissement et au personnel académique (p. 119) :

- impliquer les décideurs : briefing sur les préjugés inconscients par un champion externe de l'égalité des sexes afin d'influencer et de persuader les principaux décideurs (équipe de direction/responsables de collège) ;
- diffuser le message par le biais de séances d'information sur les préjugés inconscients à l'intention de l'équipe de promotion senior, des comités de promotion junior et senior, des jurys de recrutement, des chercheurs principaux et de toute personne qui gère ou recrute du personnel ;
- www.tcd.ie/tcgei/internationalprojects/SAGE/creating_a_gender_sensitive_institution/index.php

[6] GER project : www.integer-tools-for-action.eu/en/resource/case-studies

[7] Devine et al (2017) implemented a 'habit-breaking' gender bias intervention at the University of Wisconsin which led to the proportion of women hired by departments increasing by 18 per cent.

[8] Les initiatives isolées ont cependant peu de chances d'avoir un impact durable sur la lutte contre les inégalités entre les sexes et les préjugés inconscients. La collecte de données et le suivi du changement, ou de l'absence de changement, sont des outils essentiels pour créer de la transparence, identifier les domaines problématiques et suivre l'efficacité des mesures de lutte contre les préjugés inconscients. Il est donc

[9] Jeff Hearn [livre, chap8] :

- **Naming men as men in academia is both a matter of analysis and of policy and practice.** So, what is to be done by and with men? How can men contribute to gender equality and how are men affected by gender (in)equality in academia? Men are not a homogeneous group and the long-used binary assumptions no longer prevail.

- **There are many ways in which men can avoid being concerned with or resist gender issues and gender equality. They include** ‘hogging the show’ and being the continual problem-solver; focusing only on task and content, to the exclusion of giving support and acknowledging one’s own and others’ feelings; negativity and falling back on formal power positions; listening only to other men; intransigence and dogmatism; condescension and paternalism; using sexuality to manipulate women; and seeking attention and support from women while running the show; storing key information for their own use; and speaking on behalf of others (Moyer and Tuttle 1983). Moyer and Tuttle (1983) were early advocates of responsible actions for men to oppose ‘mansplaining’. **Recommended actions include: limiting talking time to a fair share; not interrupting; being a good listener; not speaking on every subject; not putting others down; and intervening to interrupt others’ oppressive behaviour.** Such actions can all contribute to nurturing more democratic group and organisational processes.

[10] The concept of intersectionality has introduced by Kimberle Crenshaw [Cre89] as a “framework for understanding how interlocking systems of power and oppression give rise to qualitatively different experiences for individuals holding multiply marginalized identities” [RGM+20]. Les mesures relatives au langage, par exemple dans les annonces de recrutement et les appels de promotion, doivent être inclusives dans l'utilisation langagière du genre. Il s'agit d'une étape critique pour sensibiliser à une culture inclusive qui valorise la diversité. En 2019, le Trinity Centre for Gender Equality a adopté le slogan suivant : "le genre compte, quel que soit votre genre".

[11]

- L'ENS Fontenay qui était réservée aux femmes et dont nombre de collègues (ayant fait des carrières toutes aussi « brillantes » que leurs collègues hommes sont issues).
- Quotas d'élèves de filières techniques pour intégration en BUT (ex DUT)
- Quota 10% de boursiers
- Concours à l'école normale (institut) séparés entre hommes et femmes, avec pression beaucoup moins grande chez les hommes, et même après fusion dans les années 1975, l'avancement au choix est resté différencié, favorisant ainsi les hommes dans la carrière d'instituteur pendant plusieurs décennies.

[12] Il est utile de souligner que

- l'absence des femmes de la compétition a donc dû permettre à de nombreux hommes jugés autrement incompétents d'être recrutés.
- le souci l'"objectivité" se manifeste dans un a priori voire un procès en incompétence systématique à l'égard des femmes scientifiques [cite Huguet].

[13] p141 :

- More positive actions, such quotas, meet much more resistance as they are seen to undermine the dominant group. They are, however, a way to effect change more quickly. One approach to recruitment which has gained traction in the corporate technology sector and was imported from professional sports is the Rooney Rule (Fox 2015). Dan Rooney, former US ambassador to Ireland, 2009 to 2013, sought to address the fact that the majority of players in the US National Football League (NFL) were African American but almost none were head coaches. Rooney mandated that a minority candidate must be shortlisted for all interviews. In 2014 Microsoft and other IT companies have adopted the rule in relation to gender for appointments to their boards (Branson 2018).

- Repyramidage en Irlande : An example of this, in the Irish context, is the Senior Academic Leadership Initiative (SALI) (<https://hea.ie/funding-calls/senior-academic-leadership-initiative/>) (see Chapter 12). This competitive process funded by the Irish Higher Education Authority provided for up to 45 (20 appointments in 2020) new and additional senior academic leadership posts to be awarded over three years from 2020 to accelerate gender balance at senior levels.
- ‘A lot of them saw the gender equality agenda as taking something out of a merit-based university. They were very cautious and some expressed a fear of a merit-based system being attacked from the gender equality side. We needed to make an efficient way to explain how the two can co-exist . . . merit and gender equality are not [mutually] exclusive’. As Hultman concludes: overcoming resistance is essentially a process of impacting people’s facts, beliefs, feelings, values, and behaviour. Some methods for dealing with facts and beliefs are to verify facts, clarify beliefs, challenge unviable beliefs, and suggest more viable beliefs. (2003, 12) In the context of the SAGE project, team members worked hard to challenge the belief that gender inequality undermines meritocracy.

[14] Jeff Hearn, Chap 8:

- Men and masculinities in academia (p. 98): Men are typically an ‘absent presence’, even in critical studies of academia. Implicit references are often wrapped up in gender-neutral characterisations of institutions, as if there are ‘non-gendered universities + women’. Without attending to such themes, how likely is it to lead to reduced gender inequalities in higher education? Naming men as men (Hanmer 1990; Collinson and Hearn 1994) and naming male privilege (Bulumulle 2015) is still an obvious, yet awkward and uncomfortable, task for many in academia.

[15] Men and masculinities in academia (p. 98):

- Debates about gender in academia have typically focused on women and girls, as when discussing why more girls do not take up science, engineering and technology subjects. One might imagine that it is difficult to talk about academia without discussing the power, positions and constructions of men and masculinities, but that is not so. Consequently, men continue to be let off the hook. Men are typically an ‘absent presence’, even in critical studies of academia. Implicit references are often wrapped up in gender-neutral characterisations of institutions, as if there are ‘non-gendered universities + women’. Without attending to such themes, how likely is it to lead to reduced gender inequalities in higher education? Naming men as men (Hanmer 1990; Collinson and Hearn 1994) and naming male privilege (Bulumulle 2015) is still an obvious, yet awkward and uncomfortable, task for many in academia.
- There is now significant evidence from Swedish surveys of the relative advantages that accrue to male doctoral students compared to their female counterparts. This is in a range of areas: health, stress, parenthood, discrimination, sexual harassment, integration in the academic environment, doctoral work and career coaching. The overall results indicate a more positive, supportive doctoral educational environment for men than women (HSV 2003, 2008; UKÄ 2016; Hearn and Husu 2019).
- The historical legacy and current reality of men-men relations, men’s networks and male bonding are obvious in most academic institutions. The legacy of homogeneity and homosociality of certain men has only been displaced partially in relatively recent times. Even with moves to more technocratic forms of management (Hearn 2001), academia remains predominantly a site of men’s power, privilege and mutual support (Bulumulle 2015).

- A key aspect of the gendered operations of academia is how men act as managers, gatekeepers and leaders more generally, ...[dominating] professoriates, headships of departments, rectorates and decision-making bodies responsible for awarding research funding (European Commission 2019).
- Two particular issues of interest are: the transition from being primarily a senior researcher to an academic manager; and the question of which particular women, with which particular gender positioning, are supported and sponsored by men in academic management.
- Third, the gendering of men and masculinities extends to knowledge production, research content, theory development, concepts, research directions and priorities. The relevance of explicitly gendered thinking on men and masculinities is relatively well-researched and recognised in relation to technology (Cockburn 1985; Willinsky 2000; Lohan and Faulkner 2004) and, to some extent, in relation to medicine (Rosenfeld and Faircloth 2006).
- The last 50 years have seen an expansion of critical research on men and masculinities, sometimes referred to as the sub-field of Critical Studies on Men and Masculinities (CSMM), as part of women's and gender studies (Hearn and Howson 2019). The explicit 'naming men as men' (Hanmer 1990; Collinson and Hearn 1994) has been made, not to essentialise or reify men but to see men and masculinities as an object of critique and critical interrogation. In debates in and around CSMM, the most cited approach is what can be called masculinities theory (Carrigan et al 1985; Connell 1995) in which various masculinities are framed in relation to the theorising of patriarchy and patriarchal relations. Within this approach, the concept of hegemonic masculinity has been central, while other concepts, such as complicit masculinity, are less well developed. Hegemonic masculinity has been defined as: 'the configuration of gender practice which embodies the currently accepted answer to the problem of legitimacy of patriarchy, which guarantees (or is taken to guarantee) the dominant position of men and the subordination of women.' (Connell 1995, 77)

[Leslie 2015] Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262–265. (2015).

[Ross 2022] Ross, M.B., Glennon, B.M., Murciano-Goroff, R. *et al.* Women are credited less in science than men. *Nature* **608**, 135–145 (2022). <https://doi.org/10.1038/s41586-022-04966-w>

[Caplar 2017] Caplar, N., Tacchella, S. & Birrer, S. Quantitative evaluation of gender bias in astronomical publications from citation counts. *Nat. Astron.* 1, 0141 (2017).

[Régner 2019] I. Régner, C. Thinus-Blanc, A. Netter, T. Schmader, and P. Huguet, “Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists,” *Nat Hum Behav*, vol. 3, no. 11, pp. 1171–1179, Nov. 2019, doi: [10.1038/s41562-019-0686-3](https://doi.org/10.1038/s41562-019-0686-3).

Elsa Dorlin (2009) (dir.). *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*. Paris : Presses universitaires de France, 320 p.

[Demoulin2013] Hugues Demoulin and Céline Daniel, « [Bulletins scolaires et orientation au prisme du genre](#) », *L'orientation scolaire et professionnelle* [Online], 42/3, 2013.