

Parité-égalité femmes-hommes

Quelques conseils simples à mettre en œuvre dans votre équipe ou dans votre GT

Comme tous les laboratoires de recherche en sciences du numérique, CRISTAL présente un déséquilibre d'effectif entre femmes et hommes. A titre d'exemple, en 2021, les femmes formaient moins de 15% de l'ensemble des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'unité.

L'objectif de ce document est de proposer quelques « trucs et astuces » à l'échelle d'une équipe ou d'un GT pour améliorer la diversité et la place des femmes. Ces conseils sont naturellement à décliner en fonction du contexte, de la taille de l'équipe ou du GT, de son taux de féminisation... Et ils ne sont pas exhaustifs : n'hésitez pas à partager vos bonnes idées, ce qui permettra d'enrichir ce document. Vous pouvez utiliser la liste cristal-parite@univ-lille.fr pour cela.

Au sein de l'équipe ou du GT au quotidien

- Aborder de manière régulière, une fois par an par exemple, le sujet de la parité lors d'une réunion d'équipe : comment cela se passe-t-il dans l'équipe ? Cela peut être également l'occasion de rappeler les différentes actions de CRISTAL dans ce domaine (voir site web: <https://cristal.univ-lille.fr/?article221>).
- Saisir l'occasion des candidatures féminines aux concours, mais aussi aux contrats doctoraux, postdocs et CDD ingénieurs pour améliorer la mixité.
- Penser à l'accueil de jeunes filles en stage, que cela soit des stages découverte en collège et lycée, ou des stages professionnels de licence ou master : c'est un moyen concret d'encourager les jeunes filles à considérer une orientation vers une carrière scientifique, puis de les aider dans ce projet. Vous pouvez également faire la publicité des stages d'observation organisés à CRISTAL pour les collégiennes en classe de 3ème.
- Penser à l'invitation de collègues femmes pour les séminaires. Ce geste a un vrai effet levier, car cela participe à promouvoir la place des femmes dans notre métier tout en les valorisant comme rôle modèle.

- Créer à l'échelle de l'équipe ou du GT un canal de discussion réservé aux femmes (sur mattermost ou discord, par exemple).
- Etre attentif aux situations potentielles de harcèlement sexuel ou de sexisme. En cas de doute, mieux vaut en parler, soit à la personne possiblement victime, soit à un ou une collègue proche afin de recouper les points de vue. Détecter les situations tendancieuses de manière précoce et apporter son soutien peut faire toute la différence. En cas de harcèlement avéré, vous devez absolument en référer (direction de l'unité, cellule harcèlement de l'Université...).

Retour de congé maternité ou de congé parental

- Sans vouloir être trop intrusif, s'assurer que le retour à CRISAL se déroule bien : la personne retrouve-t-elle ses marques ? Tout est-il réglé côté organisation et modes de garde ?
- Faciliter la reprise de l'activité de recherche en proposant un budget pour quelques missions, en associant au montage d'un nouveau projet ou à l'encadrement d'une thèse. Pour les enseignants-chercheurs, il existe aussi des dispositifs qui permettent de consacrer davantage de temps aux activités de recherche (délégation, CRCT) qui peuvent être particulièrement adaptés.
- Un conseil qui concerne les jeunes parents en général : choisir des horaires de réunion compatibles avec les horaires scolaires et/ou les modes de garde de chacun. Cela permet de s'organiser de manière optimale en fonction des contraintes du quotidien.