

## Liste de mesures à étudier à partir des données quantitatives

### Répartition par statut et par âge

- Le pourcentage de F/H parmi les PR, MCF, doc, post-doc, ATER, BIATTS... : permet d'analyser la sur ou sous représentation des F et des H par catégories
- Le pourcentage de F/H parmi les PR, MCF, doc, post-doc, par équipe/pôle est à mettre en lien avec la direction de l'équipe ou de pôle pour identifier si les équipes/pôles dirigés par des femmes favorisent le nombre de femmes dans l'équipe/pôle
- Le pourcentage de F/H parmi les PR, MCF, doc, post-doc, ATER, BIATTS par tranche d'âge : permet d'analyser la sur ou sous représentation des F et des H par tranche d'âge (avec des tranches de 5 ans pour permettre l'anonymisation)
- Cette analyse peut être réalisée sur plusieurs années pour comparer les évolutions
- Analyse comparée des viviers de personnels promouvables (MCF HDR pour des postes de PR par exemple).

### Encadrement

- Le pourcentage de F/H encadré par des F/H permet de voir si les femmes encadrent plus de femmes que les hommes, analyse à réaliser sur les données relatives aux doctorants et doctorantes d'une part, post-doc d'autre part.

### HDR

- Pourcentage F/H qui ont l'HDR, à mettre en relation avec les proportions de femmes et d'hommes dans les différentes classes d'âge.
- Ratio de F parmi les femmes et d'hommes parmi les hommes qui ont l'HDR : permet de voir si les femmes passent plus l'HDR que les hommes en considérant à chaque fois la population genrée séparément
- Nb d'années depuis la thèse (Tranches utilisées depuis la thèse : moins de 5 ans, entre 5 et 10 ans, entre 10 et 15 ans, entre 15 et 25 ans, plus de 25 ans) : permet d'analyser quand les F/H passent l'HDR

### Responsabilités au sein du laboratoire

- Pourcentage de F/H dans les postes à responsabilités stratégiques et scientifiques (direction, responsabilité d'équipe, ...) : permet d'analyser si les F/H sont dans des positions stratégiques de responsabilité
- Pourcentage de F/H dans les postes à responsabilités opérationnelles ou d'animation (responsable de séminaires, référent ou référente, responsable de la diffusion scientifique...) : permet d'analyser si les F/H sont plus présents sur les responsabilités opérationnelles que stratégiques
- Si possible, calculer la durée des responsabilités pour identifier des différences éventuelles de turn-over chez les femmes/ hommes ?
- NB : cet indicateur est très variable sur une année, c'est un indicateur qui pourrait être calculé chaque année.

### **Mouvements au sein du laboratoire**

- Pourcentage F/H dans les flux d'entrée et de sortie par catégorie et an : permet d'analyser si l'embauche des femmes augmente
- Pourcentage F/H par tranche d'âge par catégorie (avec des tranches de 5 ans pour permettre la pseudonymisation) : permet d'identifier les futurs flux sortant pour préparer un vivier, à savoir qui part bientôt en retraite, combien de postes vont être vacants et donc solliciter un vivier pour qu'on est des femmes dans le vivier.

### **Projets de recherche**

- Pourcentage des projets dirigées par des F ou des H : permet de voir si les projets sont bien répartis.
- Budget et durée moyenne des projets dirigés par des F ou H : permet de voir si les projets dirigés par les femmes sont aussi importants en termes de budget et de durée que ceux dirigés par des hommes.

### **Publications**

- Pourcentage des publications avec des auteurs et autrices F et H : permet d'estimer la répartition des publications suivant le genre.
- Pourcentage des publications des F/H dans des revues (suivant l'IF des revues), dans des conférences de rang A, B, C; workshops, etc. *[Travail à réaliser manuellement car nous n'avons pas encore d'outils pour le faire automatiquement.]*