



Département de
GÉOSCIENCES

 **Le groupe diversité et égalité:**

présentation de son rôle, de ses actions
et de ses membres

 **The diversity & equality group:**

presentation of its role, its actions and its members.

Le groupe diversité et égalité

Diversity & Equality group

Groupe formé en 2021, composé d'étudiant.e.s / permanent.e.s / non-permanent.e.s / chercheur.e.s / enseignant.e.s-chercheur.e.s / ITA

Group formed in 2021, composed of students / permanents / non-permanents / researchers / teacher-researchers / ITA

Ouvert à toutes et tous - Si vous souhaitez participer:

Open to all - If you wish to participate:

Plus d'info:

diversity-equality@geosciences.ens.fr

More info:



<https://www.geosciences.ens.fr/diversite-egalite> (fr)



<https://www.geosciences.ens.fr/en/diversity-equality> (en)

The 2023-2024 D&E Group



Pourquoi ce groupe et pourquoi ses actions sont utiles?

Why this group and why are its actions useful?

- L'ENS et le département de Géosciences ne sont pas des sanctuaires, il y a déjà eu des difficultés.

The ENS and the Geosciences department are not sanctuaries, there have been some difficulties in the past.

- Exemple à l'ENS-PSL: enquête auprès des étudiantes et étudiants

Example at ENS-PSL: student survey

<https://www.ens.psl.eu/actualites/violences-sexistes-et-sexuelles>

Pourquoi ce groupe et pourquoi ses actions sont utiles?

Why this group and why are its actions useful?

- **11,7 %** des répondants déclarent avoir été victimes de propos sexistes ;
of respondents report having been victims of sexist comments;
- **4,7 %** des répondants déclarent avoir été victimes d'exhibition sexuelle
of respondents report having been victims of sexual exhibition
- **7,13 %** des répondants déclarent avoir été victimes de harcèlement, sous forme de propos répétés ou de pressions graves
of respondents report having been victims of harassment, in the form of repeated comments or serious pressure

Pourquoi ce groupe et pourquoi ses actions sont utiles?

Why this group and why are its actions useful?

- **5,94 %** des répondants déclarent avoir été victimes d'agression sexuelle, notamment dans la sphère de la vie étudiante
of respondents reported having been victims of sexual assault, particularly in the sphere of student life
- **5** victimes déclarent avoir été agressées
victims report having been assaulted
- **11** répondants déclarent avoir été victimes de viol(s) dans le cadre de leur vie universitaire
respondents declare to have been victims of rape(s) in the context of their university life

Pourquoi ce groupe et pourquoi ses actions sont utiles?

Why this group and why are its actions useful?

- Au département le problème existe aussi (<https://www.geosciences.ens.fr/diversite-egalite#enquete>)
In the department the problem also exists (<https://www.geosciences.ens.fr/en/diversity-equality#survey>)
 - **46%** des femmes interrogées déclarent avoir été victimes d'au moins une situation d'abus, de discrimination et/ou de harcèlement au travail, y compris au sein du département (**contre 7% pour les hommes**).
of the women surveyed said they had been victims of at least one situation of abuse, discrimination and/or harassment at work, including within the department (compared to 7% for men).
 - **45%** des répondants ont été témoins d'au moins une situation d'abus, de discrimination et/ou de harcèlement au travail.
of respondents witnessed at least one situation of abuse, discrimination and/or harassment at work.

Pourquoi ce groupe et pourquoi ses actions sont utiles?

Why this group and why are its actions useful?

- Au département le problème existe aussi (<https://www.geosciences.ens.fr/diversite-egalite#enquete>)
In the department the problem also exists (<https://www.geosciences.ens.fr/en/diversity-equality#survey>)
 - Lorsque de telles situations se produisent, la **majorité** des observateurs et des victimes ne savent pas comment réagir ou n'osent pas agir.
*When such situations occur, the **majority** of observers and victims do not know how to react or dare to act.*
 - **2 répondants sur 3** ne savent pas comment signaler un abus, une discrimination ou un harcèlement à l'ENS.
***2 out of 3 respondents** do not know how to report abuse, discrimination, or harassment at ENS.*

Rappel des définitions:

Agissement sexiste/discriminatoire :

“Tout agissement lié **au sexe d’une personne**/à un motif **prohibé**, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant”

Sexist/discriminatory behaviour:

*“Any behaviour related **to a person’s sex**/to a **prohibited reason**, with the goal or the effect to infringe one’s dignity or to create an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.”*

Harcèlement sexuel :

“Le harcèlement sexuel est le fait d’imposer à une personne, *de façon répétée*, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.”

Sexual harassment:

“Sexual harassment is the fact to impose to a person, in a repeated manner, comments or behaviours with a sexual or sexist connotation, which either harm the person’s dignity due to their degrading or humiliating nature, either create an intimidating, hostile or offending situation for the person.”

Rappel des définitions:

Agression sexuelle :

“Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.”

Sexual assault :

“Any sexual act committed with violence, constraint, threat or surprise is sexual assault.”

Viol :

“Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte buccogénital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.”

Rape:

“Any act of sexual penetration, of any nature, or any oral-genital act committed on the victim or the author of the violence, by violence, constraint, threat or surprise is a rape.”

Pourquoi ce groupe et pourquoi ses actions sont utiles?

Limnética, 35 (1): 61-72 (2016)
© Asociación Ibérica de Limnología, Madrid, Spain. ISSN: 0213-8409

Limnética 35 (1) 61-72 (2016)
AIL  PLOS ONE

Women in limnology in the Iberian Peninsula: biases, barriers and recommendations

María Mar Sánchez-Montoya^{1,*}, Ada Pastor^{2,3}, Ibón Aristi⁴, Ana Isabel del Arco⁵, María Antón-Pardo⁶, Mireia Bartrons^{7,8}, Celia Ruíz⁹, Maria Joao Feio¹⁰, Belinda Gallardo¹¹, Eglantine Chappuis¹² and Núria Catalán¹³

Intersectional inequalities in science

Diego Kozłowski^a, Vincent Larivière^{b,c,d}, Cassidy R. Sugimoto^{d,e}, and Thema Monroe-White^{f,1}

^aFaculty of Science, Technology and Medicine, University of Luxembourg, Esch-Sur-Alzette 4364, Luxembourg; ^bÉcole de Bibliothéconomie et des Sciences de l'Information, Université de Montréal, Montréal, QC H3T 1N8, Canada; ^cObservatoire des Sciences et des Technologies, Université du Québec à Montréal, Montréal, QC H3C 3P8, Canada; ^dDepartment of Science and Innovation-National Research Foundation Centre of Excellence in Scientometrics and Science, Technology and Innovation Policy, Stellenbosch University, Stellenbosch 7602, South Africa; ^eSchool of Public Policy, Georgia Institute of Technology, Atlanta, GA 30313; and ^fCampbell School of Business, Berry College, Mount Berry, GA 30149

PNAS

RESEARCH ARTICLE

SOCIAL SCIENCES

 OPEN ACCESS



RESEARCH ARTICLE

Towards women-inclusive ecology: Representation, behavior, and perception of women at an international conference

Anna Lupon^{1*}, Pablo Rodríguez-Lozano^{2,3}, Mireia Bartrons⁴, Alba Anadon-Rosell^{5,6}, Meritxell Batalla⁶, Susana Bernal¹, Andrea G. Bravo⁷, Pol Capdevila^{8,9}, Miguel Cañedo-Argüelles¹⁰, Núria Catalán¹¹, Ana Genua-Olmedo¹², Cayetano Gutiérrez-Cánovas¹³, Maria João Feio¹⁴, Federica Lucati^{1,15,16}, Gabriela Onandia^{17,18}, Sílvia Poblador¹⁹, Roser Rotchés-Ribalta⁶, Anna Sala-Bubare²⁰, María Mar Sánchez-Montoya^{21,22}, Marta Sebastián⁷, Aitziber Zufiaurre^{6,23}, Ada Pastor²⁴

Gender-diverse teams produce more novel and higher-impact scientific ideas

Yang Yang^{a,b,c}, Tanya Y. Tian^d, Teresa K. Woodruff^e, Benjamin F. Jones^{f,g}, and Brian Uzzi^{b,f,h,1}

Edited by Susan Fiske, Princeton University, Princeton, NJ; received January 16, 2022; accepted July 24, 2022

Les actions mises en place

Implemented Actions

- Le groupe a mené deux enquêtes pour évaluer et étudier l'évolution de la situation au département
The group conducted two surveys to assess and monitor the evolution of the situation in the department
Rapport exhaustif/*Comprehensive report*: <https://www.geosciences.ens.fr/diversite-egalite#enquete> (Fr. and Eng.)
- Une charte de bonne conduite adoptée par le département le 21 avril 2022 a été mis en place
A Code of conduct adopted by the department on April 21st, 2022 has been put in place
<https://www.geosciences.ens.fr/diversite-egalite#charte> (Fr. and Eng.)
- Mise en place d'un système solidaire de mise à disposition de protections hygiéniques dans les toilettes (2ème et 3ème étages)
Setting up a solidarity system to provide sanitary pads in the toilets (2nd and 3rd floors)
- Support dans le cas de situations à problème
Support in case of problematic situations

Rappel des contacts / *Who to contact* :

Les référents Qualité de Vie au Travail et Risques PsychoSociaux du département
The department's Quality of Life at Work and Psychosocial Risks referents:

- Aglaé Jézéquel (aglae.jezequel@lmd.ipsl.fr, office E406)
- Émilie Klein (klein@geologie.ens.fr, office E335)
- Bertrand Guenet (guenet@geologie.ens.fr, office E325c)
- Nicolas Rochetin (rochetin@lmd.ens.fr, office E305)

Référent·e pour l'égalité femmes-hommes et la transidentité à PSL
Referent for gender equality and transidentity at PSL:

- ref-egalite@ens.psl.eu

Ressources ENS - PSL / *Resources ENS - PSL* :

- <https://psl.eu/cellule-ecoute>
- <https://intranet.ens.psl.eu/fr/jetudie/vie-etudiante/lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles>

Plus de contacts et ressources sur la page du groupe:

- <https://www.geosciences.ens.fr/diversite-egalite#liens>



DIVERSITÉ & ÉGALITÉ

Accueil > Diversité & Égalité

PRÉSENTATION | ENQUÊTE | CHARTE DE BONNE CONDUITE | **LIENS UTILES**

Référents QVTRPS au département

Quelques soient les circonstances, si vous avez besoin d'aide ou de conseil, n'hésitez pas à solliciter les référents Qualité de Vie au Travail et Risques PsychoSociaux du département :

- Aglaé Jézéquel (aglae.jezequel@lmd.ipsl.fr, bureau E406)
- Émilie Klein (klein@geologie.ens.fr, bureau E335)
- Matthias Delescluse (delescluse@geologie.ens.fr, bureau E303)
- Nicolas Rochetin (nicolas.rochetin@lmd.ipsl.fr, bureau E305)

Afficher en mode plein écran

1 sur 1 | Zoom automatique

CONTACTS ET NUMÉROS UTILES

NUMÉROS D'URGENCE INTERNES | **SERVICES DE SECOURS**

More contacts and resources on the group page: 

- <https://www.geosciences.ens.fr/en/diversity-equality#links>

DIVERSITY & EQUALITY

Home > Diversity & Equality

PRESENTATION | **SURVEY** | **CODE OF CONDUCT** | **USEFUL LINKS**

Department's QVTRPS referents

Whatever the circumstances, if you need help or advice, do not hesitate to contact the department's Quality of Life at Work and Psychosocial Risk referents:



**AGISSEMENTS SEXISTES
DISCRIMINATIONS
HARCÈLEMENT MORAL
HARCÈLEMENT SEXUEL
VIOLENCES**

CONTACTEZ

Cellule signalements du CNRS :
signalement@cnrs.fr

**Cellule d'écoute et de soutien anonymes
et gratuits de l'association France Victimes :**
01 80 52 33 77 7/7j - 9h/21h
cnrs@france-victimes.fr



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

CONTACT

The CNRS reporting unit:
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



Les stages de terrain

Internship and/or field assignments

- Le terrain est propice à des **relations différentes** (promiscuité importante, présence potentielle d'alcool) entre les étudiant.e.s mais aussi entre les étudiant.e.s et les enseignant.e.s.
*The field is conducive to **different relationships** (significant promiscuity, potential presence of alcohol) between students but also between students and teachers.*
- Le terrain comme le département sont des lieux de travail. Chacun.e est donc **tenu de se comporter en professionnel.le.s**.
*Both the field and the department are places of work. Everyone is expected to behave as **professionals**.*
- Si vous êtes victimes ou témoins de comportements inappropriés, il faut **prévenir les responsables** du stage.
*If you are a victim or witness to inappropriate behavior, you must notify the **course supervisor**.*

Code of conduct of the department

1.4- Stages ou missions sur le terrain :

*Ces environnements de travail étant en général propices à des relations différentes entre participant-e-s que celles au laboratoire, il doit être rappelé que les mêmes règles de conduite qu'au laboratoire s'appliquent : **aucune forme de discrimination, abus, agression ou harcèlement ne peut être tolérée.***

*As these work environments generally lead to different relationships between participants than those in the laboratory, it must be reminded that the same rules of conduct apply as in the laboratory: **no form of discrimination, abuse, aggression or harassment can be tolerated.***

a. conditions pratiques : Les responsables/organisa-teurs-trices s'engagent à informer les participant-e-s sur les conditions pratiques de la mission (dont planning, présence ou non de toilettes, modalité de couchage, conditions matérielles et météorologiques, ... etc.), afin que chacun-e puisse se préparer correctement et prendre ses dispositions.

a. Logistics: Leaders/organizers are committed to informing the participants about the practical conditions of the mission (including schedule, presence or not of bathrooms, sleeping arrangements, material and weather conditions, etc.), so that each participant can prepare himself/herself properly and make arrangements.

Code of conduct of the department

1.4- Stages ou missions sur le terrain :

Ces environnements de travail étant en général propices à des relations différentes entre participant-e-s que celles au laboratoire, il doit être rappelé que les mêmes règles de conduite qu'au laboratoire s'appliquent : aucune forme de discrimination, abus, agression ou harcèlement ne peut être tolérée.

As these work environments generally lead to different relationships between participants than those in the laboratory, it must be reminded that the same rules of conduct apply as in the laboratory: no form of discrimination, abuse, aggression or harassment can be tolerated.

a. conditions pratiques : Les responsables/organisa-teurs-trices s'engagent à informer les participant-e-s sur les conditions pratiques de la mission (dont planning, présence ou non de toilettes, modalité de couchage, conditions matérielles et météorologiques, ... etc.), afin que chacun-e puisse se préparer correctement et prendre ses dispositions.

a. Logistics: Leaders/organizers are committed to informing the participants about the practical conditions of the mission (including schedule, presence or not of bathrooms, sleeping arrangements, material and weather conditions, etc.), so that each participant can prepare himself/herself properly and make arrangements.

b. respect de l'intimité : dans le cas de missions, tous les membres de l'équipe ont droit à un espace privé (c'est-à-dire chambre ou tente). Chaque membre de l'équipe doit respecter l'intimité des autres membres de l'équipe (typiquement, ne pas y entrer sans son autorisation). Cependant, l'hébergement privé peut ne pas être possible, dans ce cas tous les participant-e-s doivent être à l'aise avec les arrangements. Dans le cas des stages de terrain, les hébergements seront a priori nécessairement collectifs. Tous les membres de l'équipe ont droit à l'intimité lorsqu'ils utilisent la salle de bain. Dans certaines situations sur le terrain, l'utilisation de toilettes intérieures n'est pas possible et il faut veiller à respecter l'intimité des membres de l'équipe à l'extérieur.

b. Respect for privacy: For travels and field trips, all team members are entitled to a private space (i.e. room or tent). Each team member is expected to respect the privacy of other team members (for example, not to enter without permission). When arrangement of private accommodations may not be possible one must ensure that all participants must be comfortable with their respective arrangements. In the case of field trips, accommodations will be necessarily collective. All team members have the right to privacy when using the bathroom. In some field situations, the use of indoor toilets is not possible and care must be taken to respect the privacy of team members outside.

c. sécurité : Tous les membres de l'équipe doivent avoir accès et être formés aux équipements de sécurité.

c. Safety: All team members must have access to, and be trained in the use of, safety equipment.

Code of conduct of ENS

Remember that ENS also adopted in 2022 a [charter regarding VSS](#) :

Charte relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes à l'École normale supérieure-PSL

La communauté des étudiantes et étudiants, des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, des chercheuses et des chercheurs et des personnels BIATSS de l'École normale supérieure-PSL est fondée sur une pratique de la recherche au service de la formation et de la société, avec la conviction que la science peut et doit être un outil d'émancipation, de promotion de l'égalité et de reconnaissance de la dignité de toutes les personnes.

Afin d'atteindre ces objectifs, ses membres souhaitent s'engager mutuellement à promouvoir toutes les pratiques faisant de l'école un environnement de travail propice au développement, en confiance, des compétences et des activités de chacune et chacun. Il s'agit pour cela de prendre pleinement conscience des pratiques qui peuvent, même de manière implicite et involontaire, fragiliser cette confiance et relever des violences sexistes et sexuelles.

La présente charte vise donc à énoncer un certain nombre de principes dans sa première partie et à présenter, dans sa seconde partie, quelques-unes des manières de les mettre en œuvre. Elle fournit enfin, en annexe, des ressources et définitions que chacune et chacun doit connaître. Bien que ce texte concerne en premier lieu les violences sexistes et sexuelles, celles-ci ne sauraient être isolées de toutes les autres formes de violences par lesquelles une personne impose à autrui des propos ou des comportements portant atteinte à sa dignité et à sa santé. Celles-ci sont condamnées de la même manière par l'ensemble de la communauté normalienne et pourront faire l'objet de textes spécifiques.

Votre rôle dans le groupe / *Your role in the group*

- Le département est une **cellule de vie à laquelle vous appartenez**. Vous avez donc votre mot à dire sur son fonctionnement.

*The department is a **living unit to which you belong**. You therefore have a say in how it operates.*

- Le groupe peut être un **porte-voix** pour vous et vos problématiques.

*The group can be a **voice** for you and your issues.*

- Les étudiant.e.s sont **sous représenté.e.s** dans le groupe et vos points de vue et vos problématiques peuvent être différents des nôtres, on veut les entendre et les traiter.

*Students are **under-represented** in the group and your views and issues may be different from ours, we want to hear them and address them.*

Espaces de discussions / *Discussion forums*

- Le groupe D&E organise des déjeuners réguliers pour offrir à toutes et tous un **espace de discussion libre et bienveillant**

*The D&E group organises regular lunches to offer everyone a free, **friendly forum for discussion.***

- Un à deux déjeuners par mois avec un thème (ex *Scientifiques ou agriculteurs: qui a l'oreille des politiques ?*) ou sans thème (discussions libres autour des questions de santé mentale au travail)

*One or two lunches a month with a theme (e.g. *Scientists or farmers: who has the ear of politicians?*) or without a theme (free discussions on mental health issues in the workplace).*

Espaces de discussions / *Discussion forums*

- Le groupe D&E organise des déjeuners réguliers pour offrir à toutes et tous un **espace de discussion libre et bienveillant**

The D&E group organises regular lunches to offer everyone a free, friendly forum for discussion.

Ouvert à toutes et tous !

Open to all !

- Un à deux déjeuners par mois avec un thème (ex *Scientifiques ou agriculteurs : qui a l'oreille*) ou sans thème (discussions libres autour des questions de santé mentale au travail).

One or two lunches a month with a theme (e.g. Scientists or farmers: who has the ear of politicians?) or without a theme (free discussions on mental health issues in the workplace).

