

Gender mainstreaming

OU Approche intégrée de l'égalité hommes- femmes



Point de départ

- Disposer d'informations sexuées qui permettent de dresser un tableau de bord comparatif Hô/ Fê et de son évolution
- Les analyser:
 - Y a-t-il des problèmes ?
 - Pourquoi et pour qui ?
 - Que faire ?
- Etablir un plan d'actions
- Dresser un rapport annuel ou pluri-annuel des progrès ou régression



Dans les universités ?



- S'interroger sur et sous-représentations de l'un ou l'autre sexe :
 - dans certaines filières d'études
 - dans certains emplois et fonctions
 - dans certains statuts
- Effets sur l'efficacité de l'organisation, son efficience, sa responsabilité sociétale, son image interne et externe

Différents niveaux d'analyse



- Les « clients » ou usagers : ici les étudiant-e-s
- Le personnel
- Les organes de décision, de consultation, les commissions, etc.
- Les représentant-e-s internes et externes (image, visibilité, ...)
- Les partenaires – « stakeholders »

FILIERES D'ETUDES

	F	H	Total	F	H
ENSEIGNEMENT SUPERIEUR - TOTAL	77 597	64 327	141 924	54.7	45.3
Hors universités	45 434	33 845	79 279	57.3	42.7
Hautes écoles et ecoles sup. des arts	43 545	31 926	75 471	57.7	42.3
Type court	36 387	23 376	59 763	60.9	39.1
Type long	7 158	8 550	15 708	45.6	54.4
Institut supérieur d'architecture	1 042	1 243	2 285	45.6	54.4
Artistique supérieur musique	835	573	1 408	59.3	40.7
Autres : maritime	12	103	115	10.4	89.6
Universités	32 163	30 482	62 645	51.3	48.7
Sciences humaines et sociales	19 781	14 578	34 359	57.6	42.4
Sciences	3 998	9 643	13 641	29.3	70.7
Sciences de la santé	8 209	5 763	13 972	58.8	41.2
Autres	121	160	281	43.1	56.9
ERM + Fac. de théologie protestante	54	338	392	13.8	86.2

Source : ETNIC et CREF - Calculs : IWEPS



- **Les femmes sont majoritaires dans l'enseignement supérieur tant universitaire (51,3%) que non universitaire (57,3%). Au sein de ce dernier, les femmes optent pour le type court (60,9%) et les hommes pour le type long (54,4%).**
- **Le peu de femmes dans certaines orientations scientifiques**
- **Choix différenciés filles – garçons (étude Newtonia).**

Pistes de réflexion



- Quel intérêt avons-nous à plus de mixité dans les différentes filières d'étude ?
- Quel intérêt y a-t-il pour les étudiant-e-s à les orienter et à mieux les informer sur les différentes possibilités ?
- Comment amener les futurs étudiants mais aussi les parents, enseignants et acteurs de l'orientation à réfléchir au moment du choix sur leurs stéréotypes sur leurs capacités, goûts et réalités des métiers ?
- Où agir et comment ?

Ulg-janvier 2006



	F	Total	%
Professeurs ordinaires		129	
Professeurs		68	
Chargés de cours		235	
Scientifiques permanents et à durée indéterminée		444	
Assistants temporaires		416	
Aspirants		78	
Chercheurs sur prestations extérieures		705	
Boursiers de doctorat		209	



	F	Total	%
Professeurs ordinaires	8	129	6 %
Professeurs	12	68	18 %
Chargés de cours	46	235	20 %
Scientifiques permanents et à durée indéterminée	185	444	42 %
Assistants temporaires	222	416	53 %
Aspirants	25	78	32 %
Chercheurs sur prestations extérieures	309	705	44 %
Boursiers de doctorat	77	209	37 %

Egid-Hec- Ecole de gestion de l'Ulg - Cornet
Annie

9

Ulg-janvier 2006



	F	Total	%
PATO		792	
secteur administratif		369	
carrière de direction (niveau 1)		70	
carrière de gestion (ouvriers)		114	
carrière paramédical		2	
carrière spécialisée (informatique, ingénieur...)		64	
carrière technique		173	
		3868	

Egid-Hec- Ecole de gestion de l'Ulg - Cornet
Annie

10

Ulg-janvier 2006

F Total

%



	F	Total	%
PATO	492	792	62 %
secteur administratif	334	369	91 %
carrière de direction (niveau 1)	46	70	66 %
carrière de gestion (ouvriers)	52	114	46 %
carrière paramédical	1	2	50 %
carrière spécialisée (informatique, ingénieur...)	8	64	13 %
carrière technique	51	173	29 %

Egid-Hec- Ecole de gestion de l'Ulg - Cornet
Annie

11

Mais aussi

- 
- Place des femmes dans les organes de décision et de consultation:
 - conseils d'administration,
 - conseils de faculté,
 - conseils des études
 - conseils de la recherche
 - différents lieux de décision

Egid-Hec- Ecole de gestion de l'Ulg - Cornet
Annie

12

Pistes de réflexion



- Quel intérêt avons-nous à plus de mixité dans les différentes catégories d'emploi à l'Ulg ?
- Gains ? Pour qui ?
- Où agir et comment ?
- Difficultés pressenties ?
- Que font les autres ?

Pourquoi s'en préoccuper ?



- Raisons sociales
- Raisons économiques

Raisons sociales



- Argumentation égalitaire
 - Respect des lois (nationale et internationale)
 - Responsabilité sociale
- Argumentation « contingente »
 - L'université devrait refléter la composition de la société globale et son évolution

Argumentation économique



- Efficacité :
 - mieux remplir ses buts de mission (enseignement, recherche, services à la communauté)
 - Intégrer d'autres façons de voir les choses - sortir du clônage
 - Critère d'égalité hô-fê dans la plupart des certifications qualité
- Efficience:
 - meilleure utilisation des compétences disponibles
 - plus grande satisfaction du personnel (moins de frustration!)
 - amélioration la qualité de la prise de décision (plus grande variété de perspectives et une analyse critique plus approfondie)
 - gestion de la pénurie de main d'œuvre et de compétences

Pas simple !



- Logiques d'action contradictoires
- Gains potentiels mais aussi perçus par certain-e-s comme une menace (perte d'avantages ou de perspectives)
- Chemin difficile : agir sur des comportements et attitudes mais encore plus sur des valeurs, des représentations, des stéréotypes

Gender mainstreaming : quoi ?

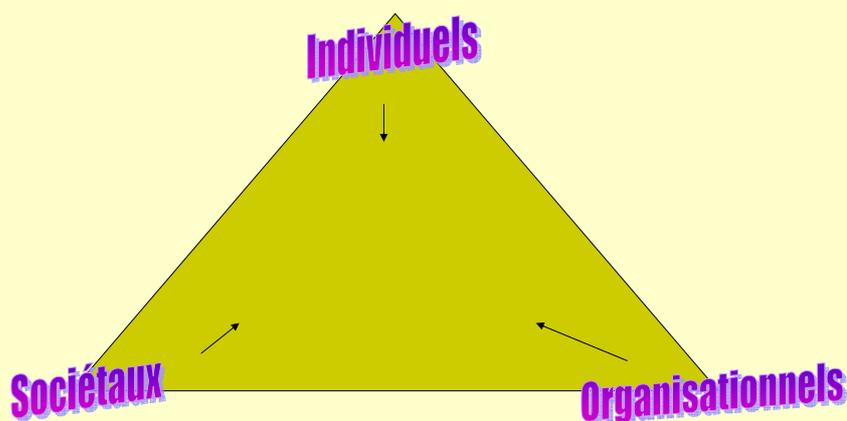


- S'interroger sur les visions stéréotypées qu'on a des femmes et des hommes (compétences, comportements, rôles sociaux, familiaux, professionnels, etc.) et sur l'influence que cela a sur nos comportements et attitudes:
 - avec les étudiant-e-s actuels et futurs,
 - avec les collègues,
 - avec nos équipes
 - avec nos autorités
 - avec nos partenaires extérieurs



- Accepter qu'il existe encore (malgré égalité de droit):
 - des « discriminations » directes, basées le plus souvent sur des arguments de « nature »
 - mais aussi et surtout des discriminations systémiques (souvent pas perçues) d'où l'intérêt d'une analyse fine de la situation.
- Que la situation ne changera pas « toute seule » , « avec le temps » , cela nécessite un diagnostic et un plan d'actions

Diagnostic: différents facteurs explicatifs





Individuels



- Sous-représentées dans certains filières d'enseignement et donc pas ou peu de candidates
 - Que deviennent les « bonnes » étudiantes ? Pourquoi ne font-elles pas un doctorat ou un post-doc ? Pourquoi abandonnent-elles ? Pourquoi ne postulent-elles pas pour les postes ouverts dans notre université et dans d'autres universités ?
- Que peut-on dire des « handicaps » des candidates dans les dossiers de promotion et dans les recrutements ?
 - Recherche
 - Enseignement
 - Services à la communauté: moins présentes dans les différents organes de consultation et de décision, par exemple.
 - Comportemental (assertivité, etc.)
 - Réseau interne et externe (appui formel et informel)

Organisationnels



- Discriminations systémiques dans les politiques de GRH (recrutement et sélection, évaluation, promotion, rémunérations, etc.)
 - Ex: composition des jurys et commissions d'avis (effet « clonage »)
 - Ex: non-remplacement en cas de congé de maternité et pause-carrière
 - EX: critères d'évaluation (réseau, flexibilité, disponibilité, ...)
- Impacts des modes d'organisation du travail calqués sur un modèle «masculin »: temps de travail, mobilité géographique, style de leadership valorisé
- Manque de modèles, de visibilité des femmes à des postes de responsabilité
- Importance des réseaux internes et externes dans les promotions

Sociétaux - environnement



- Poids des stéréotypes sexués dans l'éducation et la socialisation
- Répartition sexuée des tâches parentales et familiales
- Qualité, quantité des infrastructures d'accueil pour les enfants et les personnes dépendantes
- Manque de modèles, de visibilité des femmes à des postes de responsabilité

Quelques pistes d'action



- Réflexion sur la façon de casser les stéréotypes sexués dans les choix d'études
- Moyens à mettre en place pour soutenir les filles dans ces filières d'études (si nécessaire)
- Réflexion sur les discriminations directes et pistes d'action (ex: congé de maternité)
- Réflexion sur les discriminations indirectes dans les processus de sélection
- Actions volontaires pour rétablir un certain équilibre (débat sur les actions positives)
- Agir sur la visibilité (professeur-e-s invité-e-s, conférencier-ères, honoris causa, ...)

Concrètement



- Proportion de filles chez les étudiantes de dernières années dans les différentes facultés et répartition des grades (comparaison hommes-femmes)
- Projet de carrières des doctorantes, des chercheuses, des assistantes
- Pour de nouveaux postes:
 - Nombre de candidates potentielles
 - Nombre de candidates réelles
 - Nombre de candidates retenues avec une analyse des raisons pour lesquelles les candidates n'ont pas été sélectionnées
 - Identification de pistes d'action:
 - Individuelles
 - Organisationnelles
 - Autres
- Regard sur les promotions des quatre dernières années: réflexions sur critères et modalités de sélection : clonage ?

Exemples



- Plan d'action de l'UQam
- Plan d'action des Universités Suisses
- Plan d'action dans plusieurs universités françaises (Dauphine, Lille)
- Plan d'action à l'ULB, à l'UCL (réseau Sophia)