

Ateliers des référentes et référents parité INS2I - 2022

Ressources - 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).

[0.1] 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.

[0.2] 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.

[0.3] 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, Chapitre 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.

[0.4] 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).

[0.5] 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.

[0.6] 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/tcgel/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 incompetents d'être recrutés.
- le souci l'"objectivité" se manifeste dans un a priori voire un procès en incompetence systématique à l'égard des femmes scientifiques [cite Huguet].

[13] A. Corsini, M. Pezzoni, and F. Visentin, “What makes a productive Ph.D. student?”, Research Policy, vol. 51, no. 10, p. 104561, Dec. 2022, doi: 10.1016/j.respol.2022.104561.

[14] 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.

[15] 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.

[16] 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)

- [17] Leslie, S.-J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262–265. (2015).
- [18] Caplar, N., Tacchella, S. & Birrer, S. Quantitative evaluation of gender bias in astronomical publications from citation counts. *Nat. Astron.* 1, 0141 (2017).
- [19] 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).
- [20] Elsa Dorlin (2009) (dir.). *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*. Paris : Presses universitaires de France, 320 p.
- [21] Hugues Demoulin and Céline Daniel, « Bulletins scolaires et orientation au prisme du genre », *L'orientation scolaire et professionnelle* [Online], 42/3, 2013.
- [22] 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>