

Collection « Inter-National »
dirigée par Denis Rolland, Joëlle Chassin
Françoise Dekowski et Marie-Hélène Touzalin

Cette collection a pour vocation de présenter les études les plus récentes sur les institutions, les politiques publiques et les forces politiques et culturelles à l'œuvre aujourd'hui. Au croisement des disciplines juridiques, des sciences politiques, des relations internationales, de l'histoire et de l'anthropologie, elle se propose, dans une perspective pluridisciplinaire, d'éclairer les enjeux de la scène mondiale et européenne.

Dernières parutions

Salvador EZRAN, *L'humanitaire à l'épreuve de la prédation néolibérale. Zones de conflit de la Corne de l'Afrique (1982-2002)*, 2022.

Charalambos PETINOS, *La guerre du gaz en Méditerranée orientale. Les nouveaux pirates du Levant*, 2022.

Hugo PLASSAIS, *La Chine, un acteur responsable, révisionniste ou réformiste ? Les enjeux omusiens dans les livres blancs de la défense chinoise (1995-2020)*, 2022.

Joëlle DALÈGRE, *Un siècle de relations gréco-turques*, 2022.

Catherine LETERRIER, *Brésil – États-Unis. Pour mieux comprendre une relation complexe*, 2022.

Yves GOLDER, *Margaret Thatcher. Construction d'une image politique*, 2022.

Jean-Michel LACOMBE, *Le business de la démocratisation et la technique du coup d'État*, 2022.

Hervé BAUDU, *Les routes maritimes arctiques*, 2022.

Boris KOSSOY, *L'éphémère et l'éternel dans l'image photographique*, 2022.

Catherine DURANDIN, Cécile FOLSCHWEILLER, Irina GRIDAN (Dir.), *1918. Nation et révolution. Roumanie, Bessarabie, Transylvanie*, 2022.

Philippe MARCHESIN, *Développement solidaire et lutte contre les inégalités mondiales*, 2021.

Gildas LEMARCHAND, *Désarmement, Démobilisation et Réintégration au cœur des conflits armés sahéliens*, 2021.

Céline LOUË, *La France et les relations diplomatiques européennes dans la presse espagnole (1820-1833)*, 2021.

Laure-Hélène SWINNEN, *Le reggae et les femmes. Désaccords en nombre et en genre*, 2021.

Eloïse HERVÉ DU PENHOAT, *L'union européenne au défi du gazoduc Nord Stream 2*, 2021.

Anne MONSSUS, *La salsa cubaine en Europe et en Amérique. Comment danse-t-on « a lo cubano » ?*, 2021.

Sergio MOLINA GARCIA, *Une clé pour l'Europe : le débat agricole franco-espagnol et l'adhésion de l'Espagne à la CEE (1975-1982)*, 2021.

Axelle DJAMA, *Naissance et fonctionnement de la police au Somaliland. Ethnographie d'un commissariat de police urbain*, 2021.

**Carmen Ascanio-Sánchez,
Immaculada González-Pérez,
Sara Garcia-Cuesta
(coordinatrices)**

POLITIQUES D'ÉGALITÉ DES GENRES DANS LES UNIVERSITÉS ATLANTIQUES D'ESPAGNE ET D'AFRIQUE DE L'OUEST


L'Harmattan

© L'Harmattan, 2022
5-7, rue de l'École-Polytechnique, 75005 Paris

<http://www.editions-harmattan.fr>

ISBN : 978-2-343-25295-7
EAN : 9782343252957

Awa Sawadogo

Elle est maître-assistante en sociolinguistique et ethnolinguistique et cheffe du département de Linguistique. Elle est membre du Laboratoire de Recherche et de Formation en Science du langage (LARFOS) à l'Université Joseph KI-ZERBO (BURKINA FASO) et membre du Groupe de Recherche interdisciplinaire en Gestion des Langues (GRIGL) à l'Université d'Ottawa (Canada).

Contact : Tél +226 70 66 20 94 – Courriel : awa.sawadogo@ujkz.bf

TABLE DES MATIÈRES

Chapitre 1.

Politiques d'égalité au sein des universités.

Projet entre les pays africains et les îles Canaries (Espagne)

Inmaculada González-Pérez, Carmen Ascanio-Sánchez

I. Inégalités et avancées dans le monde	7
1. Les inégalités sont également présentes dans les domaines de l'enseignement et de la recherche	8
II. Politiques d'égalité dans les institutions d'éducation supérieure	10
III. PROJET CIMPI. Réseaux de coopération interuniversitaire Canaries-Afrique	14
1. Objectifs et phases	15
2. Diagnostics finaux et réflexion depuis le Réseau CIMPI	21

Chapitre 2.

Le genre dans l'enseignement supérieur en Mauritanie.

Analyse quantitative et qualitative

Ousmane Wague

I. Revue littéraire	27
1. Textes et contexte international et national	28
II. Littératures et théories sur la place de la femme dans l'espace arabo-musulman	30
III. Analyse statistique du genre dans l'Enseignement supérieur	34
1. Répartition des étudiants par institution et par genre	34
2. Décryptage de la situation du genre par établissement et par spécialité	34
3. Analyse du genre dans les corps enseignants selon les établissements supérieurs	36
IV. Les raisons d'un grand écart entre les deux sexes dans l'enseignement supérieur	37
1. Les raisons sociologiques	37
2. Les raisons économiques	40
V. La persistance de l'écart entre les deux sexes : une équation statistique	42
1. Analyse des disparités selon le genre	42
2. Les disparités selon le milieu	43
Conclusion	44

Chapitre 3.

Les politiques de promotion de l'égalité de genre au Cap Vert : dialogue entre l'Académie, les Institutions publiques et les ONG

Clementina Batista de Jesús Furtado, Carla Carvalho,

Carmelita de Afonseca Silva

I. Les Politiques d'égalité et du genre	47
1. Plans nationaux d'égalité	50

2. Plans municipaux d'égalité	51
3. Plans de lutte contre la VBG	52
II. La loi spéciale contre la violence basée sur le genre comme mesure politique de lutte contre la violence	53
1. Contexte d'urgence : des maltraitances à la loi VBG	53
2. Des dimensions nominatives et punitives à la dimension protectrice de la résolution des conflits	55
III. La politique de soins – un parcours à partir de l'Étude sur l'utilisation du temps et le travail non rémunéré (EUTTNR)	59
1. La division du travail par sexe et la crise des soins	59
2. De la Crise de Soins au Plan national de Soins	64
Chapitre 4. Égalité des genres à l'Université Hassan-II-Casablanca (UH2C) : constat et perspectives	
<i>Mina Berttachy, Soumia Mordane, Najia ElBoudali</i>	71
I. Brève description de l'UH2C	72
1. Objectifs de l'UH2C	72
2. Gouvernance	73
II. Politique d'approche genre et Prise de décision	74
Chapitre 5. Impulser une politique d'égalité de genres à l'Université des Lettres et des Sciences Humaines de Bamako (ULSHB) : enjeux, défis et perspectives	
<i>Fatoumata Keïta, Bréma Ely Dicko, Aly Tounkara</i>	83
I. L'ULSHB et la prise en compte de la question du genre	85
1. Présentation de l'ULSHB	85
2. L'état des lieux de la question du genre selon les indicateurs du projet CIMPI	87
II. Défis et enjeux de la promotion du genre à l'ULSHB	99
III. Prolégomènes pour impulser une dynamique d'égalité de genre à l'ULSHB	101
Chapitre 6. Participation et engagement des acteurs universitaires en faveur des politiques d'égalité. Une analyse du diagnostic de l'Université de la Laguna	
<i>Sara García-Cuesta et Matilde Candelaria Díaz-Hernández</i>	107
I. Notes sur la mise en œuvre participative des politiques d'égalité au sein de l'ULL	111
II. Les principaux traits soulignés par les diagnostics d'égalité au sein de la ULL	116
III. Possibilités et enjeux. Participation pour le développement futur des politiques d'égalité au sein de la ULL	119
IV. Réflexions finales sur les politiques d'égalité dans les universités	121

Chapitre 7. Les politiques d'égalité au sein de l'Université de Las Palmas et le transfert des connaissances à partir du Réseau CIMPI	
<i>Rosalía Rodríguez-Alemán, Pilar Domínguez-Prats, Jenifer del Carmen Navarro-Hernández</i>	131
I. Les politiques d'égalité de la ULP	134
II. Méthode d'analyse	135
III. Les indicateurs	136
1. Les structures de promotion de l'égalité mises en place	136
2. Équilibre de la représentation dans les différentes catégories universitaires et les organes de pouvoir	138
I. Formation et sensibilisation	144
1. Préventions et réponse aux violences de genre	146
2. Conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle	147
3. Le transfert vers la société et les activités réalisées par le Réseau CIMPI	148
Chapitre 8. Politiques d'égalité au sein des universités atlantiques et d'Afrique : réalités, enjeux et propositions	
<i>Carmen Ascanio-Sánchez, Inmaculada González-Pérez</i>	151
I. Perspective multidimensionnelle de la situation des femmes	151
1. Contexte international et national	151
2. Éducation, ressources et perspectives de genre	153
3. Gouvernabilité, ressources et Aide publique au développement	155
4. Les mouvements de femmes	156
II. Méthodes pour l'avancée comparative	157
III. Étude comparative de la représentation : Étudiant·e·s, professorat, personnel administratif et postes à responsabilité	157
IV. Structures universitaires pour la promotion de l'égalité	162
V. Formation, études et recherche en matière de genre et d'égalité	165
VI. Dispositifs et mesures particuliers	166
1. Préventions et réponses aux violences de genre	166
2. Conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle	167
Conclusion. Faiblesses, forces et enjeux de la promotion de l'égalité dans le Réseau CIMPI	168
Chapitre 9. Déployer les réseaux	
9.1. Politiques d'égalité dans les universités de l'Atlantique et de l'Afrique de l'Ouest : le cas de l'Université Félix Houphouët-Boigny (Côte d'Ivoire)	
<i>Aimée-Danielle Lezou Koffi, Valérie Kouassi Konin</i>	173
I. Politiques d'égalité dans les universités de l'Atlantique et de l'Afrique de l'Ouest.	
Cas de l'université Félix Houphouët-Boigny de Côte d'Ivoire	173
1. Politique genre de la Côte d'Ivoire	174
2. Structures de veille pour l'égalité au sein de l'UFHB	175
3. Les différents postes de responsabilité au sein de l'Université	179

9.2. La place des filles dans les filières scientifiques	183
<i>Bitilokho Fall</i>	184
I. L'accès des filles aux filières scientifiques : un défi mondial	184
1. L'incitation des politiques internationales	185
2. L'influence des politiques nationales	187
II. Les opportunités présentes et futures des filles dans les filières scientifiques	187
1. Un capital humain performant	188
2. Une représentation bien affirmée	
 9.3. Politiques du genre à l'Université Joseph KI-ZERBO (Burkina Faso)	191
<i>Sawadogo Awa</i>	191
I. Ethnolinguistique et genre : la femme vue par les Burkinabé	193
II. De l'existence de la politique égalitaire à l'université Joseph KI-ZERBO	194
1. Les réalités du terrain	196
2. Qu'en est-il du personnel ATOS ?	196
3. Répartition des enseignants occupant des postes de responsabilités	205
 Les auteur(e)s	

STRUCTURES ÉDITORIALES DU GROUPE L'HARMATTAN

L'HARMATTAN ITALIE
Via degli Artisti, 15
10124 Torino
harmattan.italia@gmail.com

L'HARMATTAN HONGRIE
Kossuth l. u. 14-16.
1053 Budapest
harmattan@harmattan.hu

L'HARMATTAN SÉNÉGAL
10 VDN en face Mermoz
BP 45034 Dakar-Fann
senharmattan@gmail.com

L'HARMATTAN CONGO
67, boulevard Denis-Sassou-N'Guesso
BP 2874 Brazzaville
harmattan.congo@yahoo.fr

L'HARMATTAN CAMEROUN
TSINGA/FECAFOOT
BP 11486 Yaoundé
inkoukam@gmail.com

L'HARMATTAN MALI
ACI 2000 - Immeuble Mgr Jean Marie Cisse
Bureau 10
BP 145 Bamako-Mali
mali@harmattan.fr

L'HARMATTAN BURKINA FASO
Achille Somé – tengnule@hotmail.fr

L'HARMATTAN GUINÉE
Almamy, rue KA 028 OKB Agency
BP 3470 Conakry
harmattanguinee@yahoo.fr

L'HARMATTAN RDC
185, avenue Nyangwe
Commune de Lingwala – Kinshasa
matangilamusadila@yahoo.fr

L'HARMATTAN TOGO
Djidjole – Lomé
Maison Amela
face EPP BATOME
ddamela@aol.com

L'HARMATTAN CÔTE D'IVOIRE
Résidence Karl – Cité des Arts
Abidjan-Cocody
03 BP 1588 Abidjan
espace_harmattan.ci@hotmail.fr

NOS LIBRAIRIES EN FRANCE

LIBRAIRIE INTERNATIONALE
16, rue des Écoles
75005 Paris
librairie.internationale@harmattan.fr
01 40 46 79 11
www.librairieharmattan.com

LIBRAIRIE DES SAVOIRS
21, rue des Écoles
75005 Paris
librairie.sh@harmattan.fr
01 46 34 13 71
www.librairieharmattansh.com

LIBRAIRIE LE LUCERNAIRE
53, rue Notre-Dame-des-Champs
75006 Paris
librairie@lucernaire.fr
01 42 22 67 13

individuel et institutionnel » *Varia* 26 (2), pp. 1-11, <http://journals.openedition.org/ripes/398> DOI :/ripes.398.

Sidjoun. (sous la dir.) (2000), *La biographie sociale du sexe : Genre, société et politique au Cameroun.*, Karthala.

Tremblay, D.-G. (2002 a), « Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique des données recueillies auprès des secteurs de la santé », de l'éducation et des bureaux, Rapport de recherche.

Tremblay, D.-G. (2002b), « Nouveaux modes d'exercice et nouvelles formes de travail ? Quelles évolutions pour l'avenir ? » dans Diane-Gabrielle Tremblay et L.-F. Dagenais, *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Tremblay, D.-G. (2002c), « Articulation emploi-famille et temps de travail. Comment concilier profession et famille dans les secteurs à horaires variables ? » dans Tremblay, D.-G. et Dagenais, L.F. *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Québec, presses de l'Université du Québec.

Tremblay, D.-G. et Vaillancourt-Laflamme, C. (2000), *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau ; résultats d'une recherche menée au Québec*, 46 pages, Texte 2.1. Disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca.

Tremblay, D.-G. et Amherdt, C.H. (2000), *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères*. Rapport de recherche. 99 pages, Texte 2.3 disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca.

Tremblay, D.-G. (2015), « Temps de travail, charge de travail et articulation emploi-famille : enjeux pour les milieux syndiqués », *La Revue de l'Ires* 2-3 (85-86), pp. 145-169. <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2015-2-page-145.htm>

UNESCO (2018), « Rapport mondial de suivi sur l'éducation : résumé sur l'égalité de genres ».

UNESCO (2001), « Les femmes dans l'enseignement supérieur et le développement ».

Union africaine, « Stratégie continentale de l'Éducation pour l'Afrique » (CESA 2016 2025)

https://au.int/sites/default/files/newsevents/workingdocuments/33178-wd-cesa_-_french_-_final.pdf

Chapitre 6.

Participation et engagement des acteurs universitaires en faveur des politiques d'égalité. Une analyse du diagnostic de l'Université de la Laguna

Sara García-Cuesta

Matilde Candelaria Díaz-Hernández

Universidad de La Laguna

Introduction

I. Les contextes académiques. La participation et l'engagement pour l'égalité dans les universités espagnoles

Nous présentons ici une brève analyse de la mise en place de politiques d'égalité au sein de l'Université de la Laguna, en mettant l'accent sur les volontés de changement et les résistances. Une mise en contexte préalable est nécessaire pour témoigner et clarifier certains scénarios où furent mises en place les mesures pour la promotion de l'égalité dans les universités, mesures découlant des lois et des normes apparues dès la première décennie du XXI^e siècle en Espagne.

Ces normes reflètent le besoin social, de plus en plus évident, d'ouvrir la voie à des comportements plus égalitaires et d'éviter le déséquilibre entre hommes et femmes au sein des universités. Il est inadmissible que les espaces de production des connaissances souffrent de divers écarts entre les sexes, comme le mettent en évidence nombre d'études au plan national (EIGE, 2016). Les inégalités, certaines parfaitement détectables et d'autres moins, se heurtent aux discours sur la fonction contemporaine des universités, mettant l'accent sur leur rôle dans l'extension de la modernité démocratique et l'excellence scientifique. Ce fossé entre discours et pratique, qui a dépassé les frontières du XX^e siècle, requiert une nouvelle réflexion.

Le développement des normes au XXI^e siècle a mis successivement en place plusieurs structures pour promouvoir les politiques d'égalité dans les universités espagnoles¹ : les *unidades de igualdad* ou Unités pour la promotion de l'Égalité

¹ Plus particulièrement la loi organique espagnole 3/2007 du 22 mars pour une égalité effective entre femmes et hommes (LOIEMH). Son article 77 fait référence aux fonctions déployées par les *Unidades de Igualdad* ou unités pour l'égalité. La loi organique 4/2007 de réforme de la loi organique des Universités (LOU) et la 13^e disposition additionnelle de la loi 14/2011 sur la

(par la suite UI) ont été créées pour mettre en œuvre des politiques en la matière et plus particulièrement celles au sein des universités, impliquant non seulement les gouvernements universitaires mais aussi tous les acteurs académiques à modifier les écarts entre les sexes. Un tel engagement implique d'importants changements au sein des universités, qui modifient leur rôle comme environnements éducatifs et professionnels, en tant qu'administration publique de gestion et comme centres de recherche et de transfert des connaissances. Cela implique, de ce fait, une coresponsabilité active dans la promotion de l'égalité réelle entre femmes et hommes. Les universités espagnoles ont alors été « invitées » à mettre en œuvre leurs plans pour la promotion de l'égalité, c'est-à-dire à concevoir, mettre en place et évaluer des mesures concrètes destinées à agir sur les principaux problèmes préalablement détectés dans chaque centre.

Progressivement, mais rapidement, la grande majorité des universités du pays ont appliqué ces mesures et ont intégré le *Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)*¹². Cette première mesure nationale de participation en réseau prétendait faciliter et soutenir le développement des politiques d'égalité dans les universités. À partir de 2010, leurs réunions annuelles et les relations qu'elles avaient tissées ont permis de suivre de près les enjeux en la matière des différentes universités. Le réseau national a donné naissance à des flux d'informations contrecarrant certaines résistances localisées qui s'opposaient au développement de mesures polémiques, telles que les protocoles contre le harcèlement sexuel et sexiste, l'usage du langage inclusif, la ventilation des données par sexe, etc. La puissance de ce réseau a ouvert la voie aux mesures d'égalité dans les universités les plus réticentes et les plus hostiles.

Un des autres éléments de participation est le composant de collaboration lors de l'élaboration des diagnostics qui définissent les mesures à sélectionner pour les plans d'égalité. Ces diagnostics sont les premiers outils essentiels à développer pour pouvoir intervenir. Selon les postulats de la perspective de genre, ces diagnostics ne peuvent être élaborés ni « d'en haut », par les instances supérieures, par les gouvernements, ni là où la sensibilité et la formation étaient absentes. Il est donc assez courant que les diagnostics sur l'égalité des universités espagnoles reposent sur des méthodes de participation pionnières, mises en place aux débuts du siècle³. Petit à petit, de nombreux diagnostics ont vu le jour qui soulignaient l'urgence d'incorporer une perspective de genre au sein de l'enseignement, de la recherche et des procédures, tel que le

Science, la Technologie et l'Innovation qui régule la mise en place d'une perspective de genre en sciences.

¹ Réseau des Unités pour l'Égalité de Genre pour l'Excellence universitaire.

² Le RUIGEU, créé en 2009, rassemble en 2021 53 universités :

<https://www.uv.es/ruigeu/es/red-unidades-igualdad-genero-excelencia-universitaria-ruigeu.html>. La XIV^e rencontre annuelle s'est tenue en mai de cette année.

³ Nous citons ici trois études pionnières : Pérez-Fuentes y Andino. (2003) ; García-Cuesta *et al.* (2003) et Guil *et al.* (2004).

recommandaient les normes européennes et nationales. Étroitement liées à ce travail de diagnostic, les politiques d'égalité se sont chargées de concrétiser ces changements¹.

Or, contrairement à d'autres modifications mises en place sans être remises en doute (bien qu'elles n'aient pas été basées sur des processus de participation), ceux-ci ont suscité maints conflits : ils sont le fruit de consensus et de volontés fragiles, qui occupent un rôle secondaire dans les budgets et dans la prise de décisions. Ils créent de constants débats au sein de chaque organisation, capables de faire avancer ou de retarder le fonctionnement même des outils déjà mis en place.

Le premier pas était, sans aucun doute, de sensibiliser les communautés académiques pour mettre en avant leur volonté de coopération en matière de politiques d'égalité. À partir de là, une grande partie des premiers efforts des plans pour l'égalité s'est concentrée sur le développement d'actions de formation en matière d'égalité et de genre pour l'ensemble de la communauté universitaire. L'intention était de présenter des faits à analyser qui permettraient de faire naître l'empathie et la collaboration nécessaire. Ces faits déjà démontrés au niveau national² par des données ventilées par sexe regroupées dans les *Estadística de Universidades de España*³ (INE) et les séries de statistiques nationales de la CRUE⁴. Afin d'illustrer ce parcours dans le cas qui nous concerne ici, un diagnostic participatif très exhaustif avait été mené à l'Université de La Laguna. Publié en 2012, ce document avait servi de point de départ pour faire ressortir et montrer les enjeux à la communauté universitaire et définir les axes d'action du *I Plan de Igualdad* ou I^{er} Plan pour l'égalité (Puy y García-Cuesta, 2012). Un *Observatorio de Igualdad*⁵ (2012-2016) s'est également mis en marche avec toutes les données disponibles des fichiers en format ouvert de base de données ventilées par sexe depuis 2007. C'est cette ligne qu'ont adoptée grand nombre d'universités, proposant plusieurs modèles participatifs.

Dix ans après la mise en marche officielle des politiques d'égalité dans les universités en Espagne, les rapports sur les dimensions de genre révèlent un progrès évident quant à l'incorporation des femmes, une évolution plus nette pour la population étudiante et le personnel de gestion que pour le professorat (Ministerio de Universidades, 2020). Cependant, quelques points noirs restent encore ancrés. Ils rappellent que ces améliorations sont fragiles, dépendant des soutiens variables en fonction des équipes de direction (Voir García Sainz, 2017).

¹ Voir les rapports RUIGEU sur : <https://www.uv.es/ruigeu/es/recursos/estudios-investigaciones-infoftrmes.html>

² Deux points d'inflexion : le rapport *Académicas en cifras* (Académiques en chiffres) réalisé en 2007 par la *Unidad de Mujer y Ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia* (Unité de la Femme et des Sciences du ministère de l'Éducation et des Sciences). Et celui d'Arantxa Elizondo Lopetegui et de son équipe pour l'*Instituto de la Mujer* (l'Institut de la Femme), *Igualdad de hombres y mujeres en las universidades españolas* (égalité des hommes et des femmes dans les universités espagnoles), en 2010.

³ Statistiques sur les Universités espagnoles.

⁴ La *Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas* (Conférence des Présidents des Universités espagnoles) réalise des rapports périodiques avec des indicateurs universitaires ventilés par sexe.

⁵ Observatoire sur l'égalité.

L'année dernière, cette fragilité s'est révélée d'autant plus patente : la crise dérivée de la COVID-19 a de nouveau mis en évidence que pour que les femmes puissent continuer à développer leur travail académique au sein des universités, elles doivent s'appuyer sur tout un réseau qui leur permet d'externaliser leur rôle de soins et de responsable du travail domestique. Le confinement a paralysé ce réseau de soutien, un réseau principalement féminin d'ailleurs : garderies, écoles, maisons de retraite, grands-parents, service domestique, etc. Auparavant, la crise économique avait mis en évidence l'inégalité de son impact sur les femmes (Vicent *et al.*, 2013 ; Ferre *et al.*, 2021 ; Aguado *et al.*, 2021). La pandémie a clairement démontré que ces inégalités persistent et qu'elles ressortent lorsque le système public et le réseau social le soutenant, titubent (Alcañiz, 2021, Cifre *et al.*, 2021 ; Wittemana *et al.*, 2020).

Les diagnostics des universités indiquent que le mode de travail du professorat universitaire implique une grande disponibilité horaire et d'être « multitâches ». Ceci nuit à la carrière professionnelle et au travail quotidien des professeures et aux chercheuses et plus particulièrement celles qui sont pourvoyeuses de soins. Ceci entrave également leur participation aux débats et aux changements essentiels pour apporter des améliorations démocratiques et d'équité au sein de l'université. Les diagnostics qualitatifs démontrent que la surcharge est d'autant plus intense dans les postes les plus vulnérables à l'excès de travail, les postes subordonnés, généralement les plus occupés par les femmes.

Les mécanismes de participation, y compris les mesures en faveur de l'égalité, sont menacés par ce scénario. Ce dernier continue à maintenir les femmes éloignées des postes de pouvoir ainsi que les communautés académiques les plus intéressées à trouver des solutions à d'autres enjeux considérés comme plus urgents.

De fait, les femmes universitaires continuent à subir ces discriminations diagnostiquées, qui expliquent le phénomène dit du « ciseau » dans la science et les universités (González, 2018) : la persistance de « planchers collants », de « labyrinthes » et de « plafonds de verre », entre autres. Autant de barrières académiques et de métaphores déjà connues qui enferment les femmes dans des espaces moins prestigieux et moins reconnus académiquement parlant.

Parallèlement à cela, tandis que les femmes peinent dans leur carrière professionnelle de professeure d'université, les services de gestion administrative des universités présentent une majorité féminine, comme cela est le cas de l'ULL (voir Annexe 1). Ce secteur est majoritairement occupé par des femmes, le plus souvent diplômées, mais qui ont préféré occuper des postes moins qualifiés professionnellement : horaires fixes, droits à la conciliation, moins de compétitivité et moins d'exigence, plus stables et pour autant, avec plus de possibilités pour pouvoir gérer adéquatement la double présence féminine (soins et emplois sans coresponsabilité), qui continue d'être le modèle de genre prédominant dans le pays.

Malgré les transformations de fond dans les universités espagnoles, les taux d'inscription et d'entrée des femmes à l'université sont très élevés depuis le XXI^e siècle¹. Cette donnée, en apparence des plus positives, s'associe au bon rendement des femmes dans les études secondaires. Cependant, elle dissimule des déséquilibres entre les filières d'études et un biais de genre généralisé : peu d'hommes, en effet, décident de devenir instituteur, tandis que les femmes s'inscrivent en faible nombre dans les filières d'ingénierie et scientifiques, et plus particulièrement dans la filière informatique (García-Holgado *et al.*, 2020).

L'espace contemporain national fait aux politiques d'égalité est plus vulnérable qu'il n'y paraît. D'un côté, on ne peut nier les avancées de l'incursion des femmes dans les domaines masculins de la construction des connaissances et des carrières professionnelles, un effort encouragé par l'ouverture des universités aux classes moyennes et aux femmes, s'appuyant sur un système de bourses et de réduction des frais d'inscription à partir des années 90. D'un autre côté, la prise de conscience que ces avancées n'ont ni modifié la structure de base des organisations avec leurs barrières, ni le modèle de carrière professionnelle masculine, pensé pour des hommes qui délèguent à d'autres personnes (en général leurs épouses), les soins de leur progéniture et d'eux-mêmes.

Le prochain chapitre analysera ces questions dans le cadre d'un parcours spécifique, celui de l'Université de La Laguna. Cela servira d'étude de cas pour illustrer un diagnostic qui permet d'analyser en profondeur les processus participatifs requérant une avancée de l'égalité.

I. Notes sur la mise en œuvre participative des politiques d'égalité au sein de l'ULL

L'Université de La Laguna² (ULL) est l'institution d'enseignement la plus ancienne des îles Canaries. Fondée en 1792, elle possède actuellement six campus et son siège se trouve dans la ville de La Laguna (île de Tenerife), patrimoine de l'humanité. Avec 45 filières de licence, 36 masters officiels, 19 programmes de doctorat et 19 filières propres (17 de post-licence et deux de licences), elle regroupe 20 442 étudiantes et étudiants, 1 606 professeures et professeurs (PDI) et 817 membres du personnel administratif et de services (PAS)³. Actuellement, la présidence est occupée par une femme, professeure titulaire de la chaire d'ingénierie de systèmes, Rosa M^a Aguilar Chinae, la deuxième femme à ce poste au cours de son histoire bicentenaire⁴.

¹ Avec une évolution qui s'observe dans les rapports CRUE : *La Universidad española en cifras, del 2006 al 2019* (L'université espagnole en chiffres, de 2006 à 2019). <https://www.crue.org/publicacion/espagnol-en-cifras/>

² Voir <https://www.ull.es/> (révisé le 20/05/2020).

³ Voir <https://www.ull.es/>.

⁴ La première présidente fut María Luisa Tejedor (1990-1995). Depuis 1818, 34 hommes ont siégé à la présidence.

L'Unité pour l'Égalité de genre (par la suite UI-ULL) fut adoptée par le *Consejo de Gobierno*¹, le 20 juillet 2010, selon l'article 77 de la LOIEMH. Il s'agit de l'organisme responsable de coordonner, proposer, suivre et évaluer l'application de la législation, des plans et des mesures d'égalité effective dans la vie universitaire et dans les relations entre université et société². Il sert également de service de conseils et de ressources pour le développement du principe d'égalité entre hommes et femmes au sein de la ULL. Depuis sa création, la UI a mis en place le 1^{er} Plan pour l'égalité (2014-17) et celui actuellement en vigueur, chargés d'organiser ces mesures afin de lutter contre les écarts détectés entre hommes et femmes³.

Au sein de la ULL, la défense de l'égalité a trouvé une place au sein de structures telles que l'*Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres*⁴ (IUEM)⁵ ou encore dans les départements et les centres, principalement mais pas uniquement, de sciences sociales et humaines. Ces structures développaient déjà depuis plus de deux décennies la recherche et l'enseignement sous une perspective de genre.

Publié il y a déjà dix ans, le premier rapport diagnostic de la UI-ULL, sur l'(in)-égalité de genre (Puy y García Cuesta, 2012), à la lumière des données obtenues, reconnaissait le besoin d'impulser la participation des femmes dans les postes importants et de rendre visible leur contribution à la connaissance et au travail économique. Il recommandait également que ces changements ne soient pas soutenus uniquement par la volonté de ces professeuses féministes qui, à la moitié des années 80, avaient incorporé les universités espagnoles.

Plus tard, le 1^{er} diagnostic du Plan pour l'Égalité ULL (2016) insistait sur le besoin de plus d'engagement et de participation de la part de tous les membres de la communauté universitaire. Par exemple, seule une petite partie de cette dernière assistait aux cours et aux journées sur l'égalité dans l'Université. L'assistance à ces journées était principalement des femmes et provenant de quelques filières spécifiques. Ce « noyau dur » d'acteurs et d'actrices très sensibilisé·e·s et engagé·e·s, dans le cas de la ULL, par sa tradition en études de

genre, s'opposait au gros du personnel et des élèves peu intéressés par ce type de questions. Ce premier diagnostic insistait donc sur le fait que pour que les politiques d'égalité aient un effet à moyen terme, le reste de la communauté en marge devait s'engager¹.

Ce besoin impérieux d'élargir l'engagement en matière de genre à toute la communauté académique s'était accompagné, dans le cas de la ULL, de mesures d'encouragement, principalement des actions de formation et de sensibilisation². Parallèlement, la UI-ULL avait mis en place des canaux et des réseaux de participation qui requéraient un engagement actif de la part des acteurs académiques :

1. *Comisión de Representantes de Políticas de Igualdad en Centros y Facultades y Escuelas*³. Elle était composée par toutes les représentations en matière d'égalité des centres et départements.
2. *Comisión de trabajo para la elaboración del I plan de igualdad* (CTEPI)⁴.
3. *Consejo asesor*⁵ de la UI-ULL, composé par des professeuses et professeurs reconnu·e·s pour leur travail sur l'égalité et les études de genre, ainsi que les membres des anciennes équipes de direction de la UI.
4. *Comisión de Convivencia para el desarrollo del I Protocolo para la Prevención, detección e intervención sobre los casos de Acoso Sexual y Sexista de la ULL*⁶, adopté en 2014, dans laquelle ont participé les représentant·e·s de différentes instances du gouvernement ULL.
5. *La Comisión de Evaluación de Calidad para la elaboración, creación y aceptación del Certificado de Garantía en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en de Igualdad de Género de la ULL*⁷, mise sur pied en 2020.
6. Participation en tant qu'agent clé dans le *Marco Estratégico Tenerife Violeta*¹ depuis 2015. Le deuxième cadre est actuellement adopté, incluant des mesures comme le *Protocolo de igualdad en el deporte*² et celui du langage inclusif.

¹ Voir le rapport UIG-ULL sur *Cumplimiento de objetivos del I Programa del I Plan de Igualdad de la ULL*, 2014-2017 (Exécution des objectifs du 1^{er} Programme du 1^{er} Plan d'égalité de la ULL), élaboré par García-Cuesta et Capote en 2016.

² Le diagnostic UI-ULL (2016) mentionnait plus de 44 actions de formation durant le IPI, auquel avaient assisté 724 personnes. 5,66 % provenait de la communauté académique et 81 % étaient des femmes.

³ Commission des Représentant·e·s de politiques d'égalité des centres, des facultés et des écoles. Réseau créé en 2014 pour tenter d'impliquer les acteurs de la ULL dans les questions d'égalité (conseil et médiation, par exemple dans les cas de harcèlement et de problèmes de conciliation). Au fil des années, ce réseau s'est étendu. Il regroupe aujourd'hui 48 représentant·e·s, principalement des femmes (84,6 % représentant·e·s de faculté et 75 % de départements).

⁴ Commission de travail pour l'élaboration du 1^{er} plan en matière d'égalité. Adoptée par le *Consejo de Gobierno* du 27 janvier 2011, cette commission a tenu 30 réunions (du 31 janvier 2011 au 30 mars 2012).

⁵ Comité de conseil.

⁶ Commission de cohabitation pour le développement du 1^{er} protocole pour la prévention, la détection et l'intervention sur les cas de harcèlement sexuel et sexiste de la ULL.

⁷ Commission de l'évaluation de la qualité pour l'élaboration, la création et l'acceptation du Certificat de garantie des Objectifs de Développement durable en matière d'égalité de Genre de la ULL.

¹ Conseil d'administration de l'Université La Laguna.

² Règlement de création, CG.20.7.2010. *Unidad de Igualdad de Género* : <https://www.ull.es/servicios/igualdad/>

³ La UI-ULL a été dirigée par : Ana Puy Rodríguez (2010-14) et comme directrice adjointe, Carmen Barrera (2010-2012) et Sara García Cuesta (2012-2014). La directrice suivante, Sara García Cuesta (2014-2017), a compté sur Luis Capote, comme sous-directeur. Arancha Calzadilla, Sarai Rodríguez et Laura Aguilera se sont succédé à la tête des équipes de direction suivantes (2017-2019). L'actuelle équipe de direction est formée par Angela Torbay Betancort et Matilde Díaz Hernández. Il s'agit d'un professorat avec une formation en sciences sociales, juridiques et en psychologie.

⁴ Institut universitaire d'études des femmes.

⁵ Le IUEM (2007-actualité) provient du *Centro Superior de Género* (Centre supérieur sur les questions de genre) (2004-2007). Ses membres ont créé un doctorat interdisciplinaire en genre et un master en études de genre et politiques d'égalité. Il est composé d'environ 50 professionnel·le·s formé·e·s en égalité et en enseignement et recherche en perspective de genre.

7. Collaboration avec des organismes locaux : avec le *Cabildo de Tenerife* dans le cadre du II Girls' day de la ULL (2014) ; avec la mairie de San Cristóbal de la Laguna en conseillant et participant au développement des normes en matière d'égalité aux Canaries, en tant que membres du *Consejo Municipal de las Mujeres*³. Travail de collaboration avec des institutions comme le *Consejo Canario de Igualdad*⁴ ou encore le *Instituto Canario de Igualdad*⁵.

8. Travail avec la *Red de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas* (RUIGEU) depuis sa création en 2015. Membre du groupe de travail *Concilia* national. Cela s'est appuyé également sur d'autres éléments de participation, abandonnés depuis, durant la mise en place du I^{er} Plan pour l'égalité :

9. *Red Corresponsable para actuaciones de apoyo en casos de acoso sexual, sexista o agresiones sexuales*⁶ dans le cadre de la ULL (2014-16)⁷.

10. Réseau *Gender&Science*, fondé grâce au financement PAC (2014) regroupant l'information de plus d'une centaine de centres d'études de genre et/ou d'égalité sur les cinq continents⁸.

11. Groupe de travail *ULL Concilia* (2013-16) pour proposer des mesures de conciliation pour le développement d'actions futures⁹.

Le développement de ces réseaux a été inégal et tandis que certains étaient mis en avant par les différents gouvernements de la ULL, certains sont peu à peu tombés dans l'oubli, phénomène fréquent dans le domaine participatif pionnier des institutions. Comme nous l'avons mentionné, pour inciter la communauté académique à participer, il faut faire prendre conscience des dimensions réelles de l'inégalité de genre. Pour ce faire et comme une bonne partie des universités espagnoles, la UI-ULL a réalisé un important effort au début pour disposer de statistiques ventilées par sexe. Plusieurs instances de gestion de l'université ont pris part à ce travail.

Les données recueillies à cette époque ont fait partie de plusieurs documents et rapports-diagnostic et ont enrichi les campagnes de formation en matière d'égalité de la ULL. Elles ont également servi de bases aux études institutionnelles, aux recherches et aux travaux académiques des étudiant·e·s de la ULL.

L'*Observatorio Web de Igualdad*¹ a mis à disposition ces données jusqu'en 2017 sous forme de bases de données téléchargeables, présentant les répartitions par

sexe de dizaines de variables et catégories sur la population étudiante, le professorat, le personnel de recherche (PDI) et administratif (PAS), les instances du gouvernement universitaire, la présence féminine dans la recherche et l'obtention de bourses. Les séries évolutives très complètes de tableaux et graphiques ont également été publiquement mises à disposition pour la période de 2007 à 2015². Cependant, ces séries n'ont pas respecté le principe de continuité adopté dans les mesures initiales du Plan³. Actuellement, d'autres données statistiques, moins complètes, sont mises à disposition sur le portail général de diffusion des données statistiques de la ULL⁴. De plus, des consultations spécifiques de données ventilées peuvent être effectuées au *Gabinete de Análisis y Planificación*⁵ (GAP-ULL)⁶.

Les données simplement informatives de type statistiques requièrent et conduisent à des analyses diagnostics concernant des questions spécifiques sur l'égalité à la ULL. Aux diagnostics cités de l'UI-ULL de 2012 et de 2016, se joignent les rapports spécifiques sur les points sensibles du Plan, tels que la conciliation ou encore la perception du harcèlement au sein de la communauté académique⁷.

Dans ce dernier effort de diagnostic, il faut également signaler l'effort des groupes de recherche qui ont poursuivi l'objectif de rendre visible l'importance de la question de genre dans l'enseignement et dans la recherche universitaire. Dans ce sens, il faudrait mentionner ici les bilans en matière d'égalité de l'Université que le Projet Réseau CIMPI a élaborés (2017-2021)⁸. Ils illustrent parfaitement l'importance des réseaux de travail et professionnels formés en matière de genre et d'égalité pour faciliter les avancées des politiques d'égalité.

¹ Cadre stratégique de « Tenerife Violet ».

² Protocole d'égalité dans le sport.

³ Conseil municipal des Femmes.

⁴ Conseil canarien pour l'Égalité.

⁵ Institut canarien pour l'Égalité.

⁶ Réseau coresponsable de mesures de soutien en cas de harcèlement sexiste ou d'agressions sexuelles.

⁷ Il regroupe les représentants des associations estudiantines et des syndicats du PDI et PAS. Ce réseau a participé activement à la détection et à l'intervention dans les cas qui ont eu lieu entre 2014-2016.

⁸ Réseau disponible sur la page web de la UI-ULL de 2014 à 2017 (voir González Orta *et al.*, 2014).

⁹ Il réunit 27 membres du PAS, PDI et des étudiant·e·s dans un environnement virtuel afin de nourrir le débat sur la conciliation au sein de l'ULL. Ce groupe a participé à l'évaluation des deux rapports *Concilia* de la ULL (2013 et 2015).

¹ Observatoire Web sur l'Égalité.

² Ceci grâce aux efforts pour une budgétisation transparente.

³ Ancienne page Web : <http://www.igualdad.ull.es/observatorio.html> (en vigueur de 2012 à 2016).

⁴ ULL transparente : <https://www.ull.es/portal/transparente/>

⁵ Cabinet d'Analyse et de Planification de la ULL.

⁶ Consultation de données statistiques GAP-ULL et UI-ULL : <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/5460> et Données statistiques : <https://www.ull.es/servicios/igualdad/recursos/>

⁷ Voir les rapports UI-ULL: *Revisión de la regulación de los derechos de conciliación según la normativa interna de la ULL* (Révision de la régulation des droits à la conciliation selon les normes internes de la ULL) (2014), *el Estado de regulación de los derechos de conciliación según la normativa vigente* (l'état de régulation des droits de conciliation selon les normes en vigueur) (2012) et *Percepción de conflictos, acoso y trato discriminatorio en la ULL* (Perception des conflits, harcèlement et traitement discriminatoire au sein de la ULL) (2012).

⁸ González Pérez, Inmaculada (IP). *Redes de Cooperación Interuniversitaria Canarias-África: Investigación, Innovación y Evaluación desde metodologías colaborativas en políticas de igualdad* (Réseau de coopération interuniversitaire Canaries-Afrique : Recherche, innovation et évaluation à partir de méthodes collaboratives en matière de politiques d'égalité). Projet R+I Gouvernement des Canaries cofinancé par le Programme FEDER 2014-2020.

II. Les principaux traits soulignés par les diagnostics d'égalité au sein de la ULL

L'ensemble des diagnostics existants sur l'état de l'égalité de genre à l'Université de La Laguna, offre un scénario dont certains aspects restent encore à modifier, semblable à ce que l'on peut observer au plan national (Belloso *et al.*, 2021). Ces données sont un premier pas pour expliquer les différences sur certains points, tels que les effets des barrières professionnelles de genre dans les domaines académiques : les blindages, les stratégies d'exclusion, le harcèlement sexuel et sexiste, les surcharges de travail, l'ignorance des mérites, etc. À ces barrières professionnelles s'ajoutent les préjugés encore présents et l'autocensure qui conditionnent les choix de carrières et freinent les trajectoires professionnelles. Ces deux types de facteurs forment des scénarios inégaux qui ne se reflètent pas seulement dans les statistiques. Il est indispensable d'aller plus loin dans les récits et les expériences qui témoignent de ces barrières réelles, pour illustrer de manière explicative les inégalités numériques.

Le rapport le plus récent de la UI-ULL, réalisé cette année par Aenor¹, identifie le désajustement de la sélection et l'embauche du professorat et une plus grande place faite aux hommes, comme une des causes de ces inégalités, bien que ce rapport reconnaisse également une plus grande parité. Dans tous les domaines de la connaissance, le professorat masculin est majoritaire et très majoritaire dans le cas des filières scientifiques et techniques (ingénierie). L'examen de la composition des départements apporte une autre nuance : le professorat de deux départements seulement est majoritairement féminin (jusqu'à 71 %), les huit autres départements sont majoritairement masculins (jusqu'à 95 %). Ces départements appartiennent non seulement aux facultés de sciences et de l'ingénierie mais également de droit, d'économie et de sciences humaines (voir annexe 1).

Il faut également, bien entendu, signaler le plafond de verre pour les femmes titulaires de chaire, les labyrinthes de verre et les sols collants pour les femmes, encore particulièrement présents. Malgré les 40 % de présence féminine titulaire, 56 % de femmes constituent la catégorie inférieure, celle de *contrato doctor labora*². Cette décompensation entre la figure « sous contrat ou contractuelle » (la moins reconnue) et la titularité indique que cette barrière se maintient et qu'il existe un obstacle fréquent dans l'échelle professionnelle³.

Dans le même sens, la répartition des postes à responsabilités au sein de la ULL, montre que, malgré une augmentation positive de 5 % de la présence féminine dans l'ensemble de ces postes, ces dernières occupent plus souvent des postes à responsabilité secondaires : sous-directions, vice-présidences de

facultés, tandis que les hommes sont plus souvent doyens de facultés et présidents.

Quant à la composition du personnel administratif, elle présente également une décompensation qui favorise les femmes au sein du personnel administratif fonctionnaire (elles atteignent 76 %) mais maintient une évolution inversée dans le cas du PAS sous contrat, avec une majorité masculine (58 %). Il serait fort intéressant d'approfondir les raisons de cette inversion de composants de genre, associée à ce type de contrat, de l'âge et des conditions de travail. Les rapports *Concilia* de 2012 et 2014 montrent que le PAS possède les meilleures conditions de conciliation, ayant de plus dépassé les règlements en vigueur pour défendre leurs droits à la conciliation et à la formation (Puy Rodríguez y García-Cuesta, 2012 ; 2014).

Finalement, et en ce qui concerne la population étudiante, la répartition par branches de connaissances présente des décompensations de genre en sciences de la santé (71 % de femmes) et en ingénierie (78 % d'hommes). Ces données cachent la discrimination horizontale entre filières. Dans ce sens, les séries temporelles montrent que les femmes sont peu nombreuses en Ingénierie informatique et nautique, une tendance présente au niveau national. Et en même temps, les hommes sont peu représentés dans les filières d'éducation. Ces deux cas opposés révèlent bien la persistance des préjugés et de l'autocensure qui influencent les choix des hommes et des femmes (Saínz Ibáñez *et al.* : 2019). Depuis le début des séries temporelles de la ventilation par sexe des données de l'ULL (2007), les femmes représentaient une majorité modérée au sein de la population étudiante mais elles étaient beaucoup moins nombreuses dans les études post-licence. Cependant, dans l'actualité, les femmes sont majoritaires dans les études de master et leur participation s'est équilibrée dans les études de doctorat.

Un deuxième fait sur l'état de l'égalité au sein de la ULL fait référence au processus de progression des dispositifs mis en œuvre dans le cadre du I^{er} Plan pour l'égalité (2014-2017). Il s'agissait d'un plan très ambitieux, élaboré à partir d'un processus collaboratif et qui comprenait neuf axes d'action et un total de 37 mesures¹. Le premier diagnostic de ce plan considérait que 67 % des mesures adoptées avaient été mises en place et soulignait qu'une partie des objectifs ne s'ajustait pas aux ressources disponibles : la ULL n'avait pas dégagé le financement destiné au I^{er} Plan et le budget général de son UI n'était que symbolique. Pour cela, la UI-ULL s'est présentée à plusieurs appels d'offres publics nationaux. Ceci avait accru le travail de gestion mais avait permis de

¹ Association espagnole de normalisation et de certification.

² Cela correspondrait approximativement, dans le système universitaire français, à la figure de l'ATER.

³ Voir annexe 1.

¹ Les axes ont été priorisés par le biais de processus participatifs et les mesures sont allées plus loin que l'atteinte d'une présence équilibrée de femmes et d'hommes dans ces neuf aspects : 1) Politique d'égalité 2) Politiques d'impact sur la société et de responsabilité sociale ; 3) Communication, image et langage ; 4) Représentativité de femmes et d'hommes (fonctionnaires, CDI, CDD, élèves, etc.) ; 5) Accès, sélection, promotion et développement ; 6) Rétribution ; 7) Harcèlement, attitudes sexistes et perception de discrimination ; 8) Conditions de travail ; 9) Conciliation de la vie professionnelle, personnelle, académique et familiale.

couvrir de nombreuses actions engagées et de créer un réseau de collaboration et de transfert des connaissances à la société¹.

Deux projets PAC ainsi obtenus avaient comme objectif direct la construction de réseaux. Leurs résultats ont été optimaux. Un autre exemple de collaboration a été l'élaboration du 1^{er} *Protocolo para la Prevención, detección y Actuación frente al Acoso sexual y sexista* dès 2014, un des premiers en Espagne. Sa rédaction avait réuni le conseil de l'*Asociación de Mujeres Juristas Themis*² et de la Chaire de Droit du travail « Amparo Garrigues ». D'autres exemples de collaboration peuvent ici être cités : l'élaboration des rapports *Conciliación* 2012 et 2014, ainsi que du Guide du langage inclusif, élaboré par le professeur agrégé en linguistique, Manuel Almeida (2015)³.

Un élément important a été la collaboration avec le *Cabildo de Tenerife* pour le financement du II^e *Girls'day* de la ULL (2014). À deux ans d'écart entre les deux événements, la seconde édition a multiplié par deux la participation des centres éducatifs de Tenerife. Cette activité plurielle, menée par la UI-ULL, avait pour but d'inciter les filles à s'intéresser aux professions techniques et scientifiques⁴.

Dans l'actualité, le développement de ces dispositifs continue avec un nouvel outil créé en 2019, le *Protocolo de atención y acompañamiento a alumnado transgénero*⁵. La nécessité d'orienter ces efforts vers un engagement communautaire va donc de soi. Cet engagement requiert une sensibilisation et une formation préalable des acteurs académiques. Dans le cadre des avancées en matière d'égalité mentionnées, les plus de 50 activités de formation orientées vers les membres du gouvernement universitaire, la population étudiante, le PAS et le PDI (2014-2020), sont une étape obligatoire, à moyen terme, pour parvenir aux objectifs d'égalité dans les universités.

¹ La UI-ULL a mis en place plus de dix projets par an (2010-2016), plus particulièrement à partir du programme national pour les *Unidades de Igualdad de Universidades del Instituto de las Mujeres* (Unités pour l'égalité des Universités de l'Institut des Femmes) et pour la *Igualdad de Oportunidades* (l'égalité des chances) (PAC et PACUI).

² Association des femmes juristes Themis.

³ Avec la collaboration des deux universités canariennes, il a été adopté à l'université voisine de Las Palmas, comme protocole. Il n'a pas été adopté en tant que protocole à la ULL mais a été diffusé et publié : <https://www.ull.es/servicios/publicaciones/publicacion/el-sexismo-en-el-lenguaje-guia-para-una-practica-no-sexista-de-la-lengua/>

⁴ Les *Girls' Day* ULL ont été une initiative pionnière dans la sphère universitaire espagnole. Le dernier événement, en 2014, a proposé un total de 48 activités et accueilli 569 personnes, avec une représentation paritaire entre étudiant·e·s et une grande diffusion dans la société grâce à la participation de 12 centres d'éducation secondaire, six centres de formation technologique, 14 professionnel·le·s STEM, 57 professeur·e·s, et le financement du *Cabildo de Tenerife* et de l'*Instituto de la Mujer* (projet PACUI2013 23/4).

⁵ Protocole d'attention et d'accompagnement des élèves transgenre.

III. Possibilités et enjeux. Participation pour le développement futur des politiques d'égalité au sein de la ULL

Les efforts déployés à la ULL et les avancées réalisées vers l'égalité, correspondent probablement aux parcours d'autres universités en Espagne, chacune possédant, il va sans dire, des traits spécifiques qui ont permis ou retardé ces changements nécessaires (voir García Sainz, 2017). Dans le cadre de ces conquêtes, le rôle de l'engagement collectif a été essentiel. Les principaux enjeux de la ULL pour poursuivre les objectifs de son Plan pour l'Égalité se trouvent précisément dans les espaces où cette collaboration a été la plus faible.

La période d'évaluation du 1^{er} Plan a pris, par exemple, deux ans à cause d'un changement de gouvernement de la ULL et de l'absence de soutien des RRHH. Par conséquent, certaines mesures à mettre en place ont manqué de budget et de ressources. Ce soutien aurait permis un suivi intensif de la mise en œuvre du Plan et d'impulser la participation des unités responsables des mesures (1^{er} Diagnostic UI-ULL, 2016).

De plus, certaines des mesures les plus solides, pionnières en Espagne à l'époque, telles que le Protocole face au harcèlement (2014), le Guide du langage inclusif (2015), les deux *Girls'day* ULL et leurs rapports d'évaluation ou encore les *Concilia-ULL* (2012 et 2014), n'eurent pas l'impact espéré sur la communauté de la ULL, qui, en grande partie, ignorait l'existence et la portée de la mise en œuvre de ces ressources.

La polémique est également présente. En 2015, le *Vicerrectorado*¹ du professorat avait conçu une mesure de conciliation qui s'est avérée être largement sujette à questions au plan de la perspective de genre. Cette mesure permettait aux professeurs, ayant des personnes à charge de faire le choix de leurs plans d'enseignement en premier. Cette mesure portant sur le choix de cours, peut entraîner une certaine discrimination et ne respecte pas les conditions requises de conciliation du reste des universités, conditions se basant sur la négociation d'horaires et non sur la désignation préférentielle de contenus académiques.

Sans tenir compte des diagnostics réalisés par la UI-ULL, les gouvernements de l'Université de La Laguna n'ont pris aucune mesure pour pallier l'éparpillement des horaires et l'augmentation des tâches de gestion qui touchent l'ensemble du professorat. Cette tendance organisationnelle a des répercussions particulièrement sur le développement de la carrière académique, rendant impossible la conciliation avec la charge de soins des personnes qui en ont, en grande partie, des femmes. La répartition défavorable pour les femmes dans les passages d'échelon est clairement un signe de ces difficultés.

Les données recueillies par le Réseau CIMPI sur les associations étudiantes mettent en évidence l'importance d'une plus grande implication. Lors du 1^{er} Plan pour l'égalité, un grand travail de collaboration a été mené avec les associations d'étudiant·e·s (*Réseau Concilia* et *Red para la Prevención de la violencia*

¹ Comité dépendant du conseil d'administration de l'université.

de Género¹, au travers de leurs représentant·e·s d'égalité. Cependant, les données sur la participation actuelle des associations sont encore très partielles, elles ne sont pas ventilées et font part d'un recul de leur engagement formel et actif sur les questions d'égalité.

Un des outils délicats dont il faut soigner tout spécialement la mise en œuvre, est le *Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación en los casos de Acoso Sexual y Sexista* à la ULL (2014)². Afin de faire connaître cet instrument, le 1^{er} Foro contra el Acoso sexual y sexista en la Educación³ a eu lieu en mai 2015, avec la participation active de dizaines d'acteurs sociaux et politiques de l'ensemble des Canaries. Suite à cette campagne de diffusion et de collaboration, les attentes étaient nombreuses. Bien que le protocole ait été modifié à deux reprises pour améliorer sa mise en œuvre et soit considéré comme un outil de grande valeur, les diagnostics font ressortir le fait qu'une plus grande sensibilisation est nécessaire ainsi que plus d'efficacité de la part de tous les acteurs concernés.

En traitant de la transparence et de la diffusion des données sur l'égalité, l'élaboration d'un bilan des indicateurs associés aux mesures du Plan pour l'égalité serait de grande utilité. Dans ce sens, le diagnostic du Réseau CIMPI recommande de réactiver l'*Observatorio de Igualdad ULL* (2012-2017). Cette réactivation permettrait de distinguer clairement les avancées palpables vers l'égalité.

Face à ces faiblesses, les enjeux en matière d'égalité de la ULL possèdent cependant divers points forts : plus spécialement, l'engagement militant des collectifs mentionnés (IUEM, groupes de recherche, UI, etc.) et la présence de réseaux internes et externes à l'université. Ces réseaux ont été et sont la clé pour impulser le développement d'actions et de solliciter un plus grand engagement réel pour l'égalité de la part des gouvernements universitaires successifs. Sur le plan académique, ces réseaux ont permis d'incorporer des contenus en matière de genre et d'égalité dans plusieurs filières de licence et de post-licence ainsi que de promouvoir diverses initiatives de formation et de recherche en genre et en politiques d'égalité à la ULL. C'est le cas du groupe de recherche sur les migrations, le genre et les identités. Cette équipe de recherche, dirigée par Carmen Ascanio Sánchez, a impulsé la création de ce réseau de coopération CIMPI entre les universités canariennes et de l'Afrique de l'ouest.

Actuellement, l'Université de La Laguna continue d'offrir à sa communauté plusieurs outils de consultation, des protocoles d'action et des formations afin d'encourager la coresponsabilité et la promotion de l'égalité réelle entre femmes et hommes au sein de son institution et en dehors de ses murs. Le II^e Plan pour l'Égalité est actuellement en phase d'élaboration⁴. Ce processus est accompagné

par celui de l'obtention de la Certification de Garantie des Objectifs de Développement durable *Certificación de Garantía de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*¹ (ODS) d'AENOR pour parvenir à l'Objectif 5 d'égalité de genre².

Pour conclure cet exposé sur les avancées et les enjeux au sein de la ULL, nous pouvons ici souligner quelques leçons tirées de l'analyse du travail réalisé par les intervenants dans ce processus et à partir du cadre des résultats de recherche du Réseau CIMPI :

La conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques en matière d'égalité au sein d'une université requiert : a) la formation des gouvernements universitaires, de la volonté et de la sensibilité de leur part, b) un financement réaliste, c) un ajustement des objectifs en accord avec le contexte réel, d) la mise en place de processus collaboratifs qui multiplient les efforts, e) la participation des acteurs de la communauté académique dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures, f) le développement et la diffusion de mesures minutieuses, agiles et non discriminatoires que facilitent les interventions (protocoles d'action, campagnes d'information et de sensibilisation, cours de formation), g) une transversalité constante et la coopération entre les unités, qui inclut un plan transparent de suivi des séries de données et des résultats de l'application des politiques d'égalité.

Cette dernière mesure de transparence et de coopération, apportée par le diagnostic du Réseau CIMPI, implique également que toute la communauté universitaire, et plus particulièrement le gouvernement, soit intéressée et ait les possibilités de se rendre compte des écarts actuels pour mettre en place des dispositifs pour y pallier.

Réflexions finales sur les politiques d'égalité dans les universités

À la lumière des diagnostics, l'évaluation des politiques d'égalité de la ULL souligne deux dernières particularités à considérer pour mettre en œuvre des actions en faveur de l'égalité dans le contexte actuel :

Sous le couvert de multiples ressources pour l'égalité, les subventions destinées à la mise en place de ces actions au sein des UI ont diminué dans le cas des appels d'offres nationaux, réduisant les possibilités d'intervention. Par exemple, ni les analyses ni les traitements de données ou de diffusion en réseaux ne sont financés. Parallèlement, les exigences bureaucratiques augmentent chaque année, ce qui rend difficile la gestion des unités de travail manquant de financement. Cela souligne que, malgré les dispositifs institutionnels de mise en œuvre de ces politiques, nous continuons à

¹ Réseau pour la Prévention de la violence de genre à la ULL.

² <https://www.ull.es/portal/normativa/normativa/protocolo-para-la-deteccion-prevencion-y-actuacion-en-los-supuestos-de-acoso-sexual-y-de-acoso-sexista-de-la-ull/>

³ Forum contre le harcèlement sexuel et sexiste dans l'Éducation.

⁴ Une fois la commission de négociation créée, selon l'article 4 du Décret royal 901/2020, du 13 octobre, par lequel les plans pour l'égalité et leurs registres sont régulés et modifient le Décret

royal 713/2010, du 28 mai, sur le registre et le dépôt des conventions et des accords collectifs de travail.

¹ Certification de Garantie des Objectifs de Développement durable.

² *Asociación Española de Normalización y Certificación* (Association espagnole de normalisation et de certification). Il s'agit d'un suivi d'audit basé sur l'application du SGIG ou système de gestion de l'égalité de genre.

fonctionner dans le domaine du « don militant » à une cause qui ne parvient toujours pas à s'intégrer avec l'appui suffisant et cohérent au sein de l'université. Tous les diagnostics consultés indiquent, en effet, que le volontarisme ne peut être l'outil de base pour impulser des interventions efficaces à moyen terme.

La dernière leçon porterait sans doute sur les attentes en la matière. Dans les discours des gouvernements universitaires, l'égalité de genre est souvent avancée comme un compromis « politiquement correct ». Cependant, les diagnostics analysés mettent en évidence les fissures entre le discours et le soutien réel. Ces discours et les nouveaux dispositifs mis en place suscitent de plus en plus de sollicitudes et de demandes de conseil et d'attention sur les questions d'inégalité, particulièrement sensibles, dans les cas de problèmes de conciliation et de harcèlement¹. Ces deux axes d'interventions, souvent délaissés et qui, de ce fait, supposent une surcharge pour ce « bénévolat », sont indispensables à l'amélioration de la vie quotidienne de la communauté académique. Ils mettent en évidence ce fossé entre le discours et les ressources réellement mobilisées.

Les recommandations du dernier rapport de la UI-ULL de 2021 signalent les inégalités encore présentes. Selon les données obtenues, le professorat est l'acteur de la communauté éducative de la ULL le plus affecté par les inégalités et les étudiantes, les plus touchées par le harcèlement sexuel.

Le diagnostic du Réseau CIMPI insiste également sur la nécessité des séries de données et d'indicateurs qui exposent publiquement les avancées en la matière et les inégalités encore existantes. Actuellement, les données disponibles dressent un tableau partiel mais indispensable pour comprendre les barrières concrètes encore dressées : le déséquilibre vertical dans les carrières académiques, les taux d'inscription dans certaines filières d'étude, la persistance des stéréotypes dans les organisations et l'absence de conciliation.

Dans cette même ligne, la *Estrategia Universidad 2030*² incorpore les questions d'égalité de manière transversale selon trois enjeux prioritaires : briser les plafonds de verre, éliminer le biais de genre dans les études et promouvoir une conciliation coresponsable. La *Delegada para Políticas de Igualdad de CRUE*³ expliquait récemment que « À une époque où un jeune sur deux d'entre 18 et 24 ans poursuit des études supérieures, les universités ont le devoir d'éduquer en égalité, battre en brèche les stéréotypes, diminuer les fossés et éliminer la violence contre les femmes, main dans la main avec l'ensemble du système éducatif »⁴.

Cependant, l'enjeu est toujours bien présent comme le signalent les diagnostics sur l'égalité des universités espagnoles, « Dans la logique académique, l'inégalité n'est pas souhaitée mais elle n'est cependant pas

considérée comme un élément négatif mais une base de l'excellence (bien que l'homme soit considéré comme le meilleur). Dans une logique de marché, l'inégalité n'est pas souhaitable mais est acceptée puisque la réalité est elle-même inégale. Entre ces deux logiques qui tolèrent l'inégalité, il est fort difficile de trouver, au sein de l'université, un espace de soutien aux politiques d'égalité et contre la discrimination » (Castaño y Suárez, 2017, p. 176).

Bibliographie

Aguado E., Aguado. A., Benlloch C. (15-16 de julio de 2021), « ¿La revolución estancada? El confinamiento como laboratorio », *II Encuentro IC del Comité de Investigación de Sociología del Género*, Federación Española de Sociología.

Aguilar, C., Bernad, E., Collado, B., Esteve, C., Gámez, M. J., García, S., Garrigues, A., Iniesta, E., Julián, A.-M., López J-J, Oreja M. J., Senent, M. J., Ventura, R. y Ventura, A. (2010), *Integración de la perspectiva de género y las enseñanzas en materia de igualdad de mujeres y hombres y no discriminación en los planes de estudio de grado de la Universitat Jaume I: informe de situación* (p. 496). Fundación Isonomía - Universitat Jaume I.

Alcañiz, M. (coord.), Cabedo, J., Fuentes, I., Gómez, E., Sanfélix, J. y Tirado, J. (2021), *Consecuencias de la COVID-19 en el ámbito laboral y familiar en la Comunidad Valenciana. Una conciliación precaria*, Universidad Jaume I.

Alcañiz, M. (2017), « Las políticas de igualdad en las universidades. Análisis del I Plan de Igualdad en la Universidad Jaume I (España) », *Journal of studies on citizenship and sustainability*, 2, pp. 57-76. ISSN : 2183-7252.

Castaño, C. y Suárez, O. (2017), « La implementación efectiva de las regulaciones de igualdad de género en las universidades españolas: las Unidades de Igualdad », in C. García Sainz (Eds), *Unidades de Igualdad Género y Universidad*, Ediciones UAM, pp. 171-192. ISBN 978-84-8344-584-6.

Cháves, R. (octubre de 2012), « Aspectos relevantes para la transversalización de la perspectiva de género en el proceso de desarrollo curricular universitario », *I Seminario de Investigación: hacia la promoción de la investigación científica sobre sociedad, cultura y desarrollo de la UNED*. UNED.

Cifre, E., Alcañiz, M. (coord.), Gómez E., Machín, L. y Sanfélix J. (2021), *Teletrabajo y conciliación durante el confinamiento en la Universitat Jaume I*, Universidad Jaume I.

Comisión Europea (2013), *She Figures. Women and Science, Statistics and Indicators*, Directorate General for Research and Innovation.

Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias. (2020), *Estrategia para la Igualdad de Hombres y Mujeres 2013-2020*.

Donoso-Vázquez, T. y Velasco-Martínez, A. (2013), « ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? », *Revista profesorado*, 17, (1), pp. 71-88. ISSN 1989-639X.

¹ Voir mémoires UI-ULL 2010-2019.

² Stratégie Université 2030.

³ Déléguee aux politiques d'égalité de la CRUE.

⁴ <https://www.crue.org/2021/03/crue-onu-igualdad-de-genero-derecho-internacional/>

EIGE. European Institute for Gender Equality (2016), *She Figures. Women and Science, Statistics and Indicators*, Publications Office of the European Union. doi:10.2839/602131

Ferre, A., Tomás S., Jabbaz, M., Semper, T. /15-16 de julio de 2021), « Más allá de la conciliación: la era COVID-19 un horizonte de refuerzo de las desigualdades de género en la Academia », *II Encuentro Intercongresual del Comité de investigación de Sociología del Género*, Federación Española de Sociología.

García-Cuesta, S., Sáiz, M. y Martín, P. (2003), « La UNED en Castilla-León: Un estudio desde la perspectiva de género », *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 6, (1), pp. 67-87.

García-Cuesta, S., Puy, A. y Rosales E. (2014), *Revisión de la regulación de los derechos de conciliación según la normativa interna de la ULL y modificación de la normativa 2012*, Informe UI-ULL.

García Sainz, C. (2017), *Unidades de Igualdad Género y Universidad*, UAM.

García-Holgado, A., Gonzalez-Gonzalez, C. y García-Peñalvo, F. (3-5 de diciembre de 2020), « Percepciones de la brecha de género de los estudiantes de informática: un caso de estudio en dos universidades españolas, en Actas de la X Conferencia Internacional de Campus Virtual (JICV) 2020 », Tetoun-Marrooc. doi : 10.1109 / jicv51605.2020.9375768.

González, L., Puy, A. y García-Cuesta, S. (2014), « Redes y estructuras organizativas para la promoción de la igualdad de las universidades europeas, americanas y africanas », in D. Serrano, E. Martín y M.A. Robles. *Género y conocimiento en un mundo global. Tejiendo Redes*, Ed : IUEM-ULL, pp. 492-507.

González, I., García-Cuesta, S. y Ascanio, C. (2021), *Políticas de igualdad en Universidades Africanas y de las Islas Canarias. Diagnóstico Inicial Red CIMPI*. Casa África.

González, A. (dir.) (2018), *Mujeres en la ciencia contemporánea. La aguja y el camello*, Icaria.

Guil, A. y Flecha, C. (2015), « Universitarias en España: de los inicios a la actualidad », *Revista de Historia de la Educación Latinoamericana*, 24, (17), pp. 125-148.

Guil, A., Solano, A. y Álvarez, M. (2004), *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*, Sevilla : Consejo Económico y Social de Andalucía, ISBN : 84-689-2115-7

Pérez-Fuentes, P. y Andino, S. (2003), *Las desigualdades de género en el sistema público universitario del País Vasco*, Emakunde.

Puy, A. (2012). *Percepción de conflictos, acoso y trato discriminatorio en la ULL*. Informe UI-ULL.

Puy, A. y García-Cuesta, S. (2012), *Estado de regulación de los derechos de conciliación según la normativa vigente en el año 2011*, Informes UI-ULL.

Puy, A. y García-Cuesta, S. (2012), *La (des)igualdad de género en la universidad de La Laguna*, Ed. Universidad de La Laguna.

Puy, A., García-Molina, M. J. y Barrera, M.C. (19-20 october 2010), « Under-representation of women among Technology and Engineering students at University of La Laguna and gender inequalities in barriers and supports

experienced by undergraduate students. Beyond the leaky pipeline », Conference. Challenges for research on gender and science. Brussels.

Sainz, M., Martínez, J.-L., Rodó, M., Romano, M.J., Arroyo, L. y Fábregues, S. (2019), « Young Spanish People's Gendered Representations of People Working in STEM. A Qualitative Study », *Frontiers in Psychology*, 996, (10), pp. 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00996>

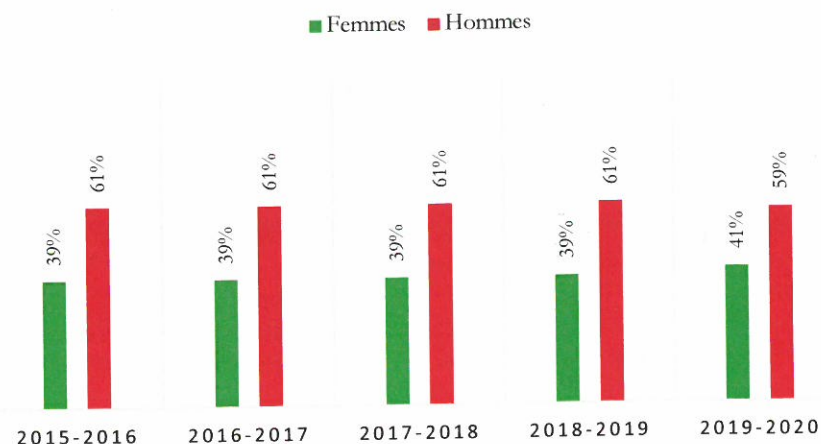
Subdirección General de Actividad Universitaria Investigadora de la Secretaría General de Universidades (2020), « Datos y cifras del sistema universitario español. Publicación 2019-2020 », Programa Editorial del Ministerio de Universidades. Secretaría General Técnica del Ministerio de Universidades, e-NIPO: 097-20-003-2

Vicent, L., Castro, C., Ajenjo, A. y Herrero, Y. (2013), *El desigual impacto de la crisis sobre las mujeres*, Ed. Fuhem Ecosocial.

Wittemana. H.O., Haverfieldb, J. y Tannenbaum, C. (2020), « COVID-19 gender policy changes support female scientists and improve research quality Holly », *PNAS*, 6, (118), pp. 1-3. <https://doi.org/10.1073/pnas.2023476118>

ANNEXE 1. Statistiques accompagnant le texte ULL 2021
SÉLECTION ET RECRUTEMENT(PDI)

ÉVOLUTION DU PDI



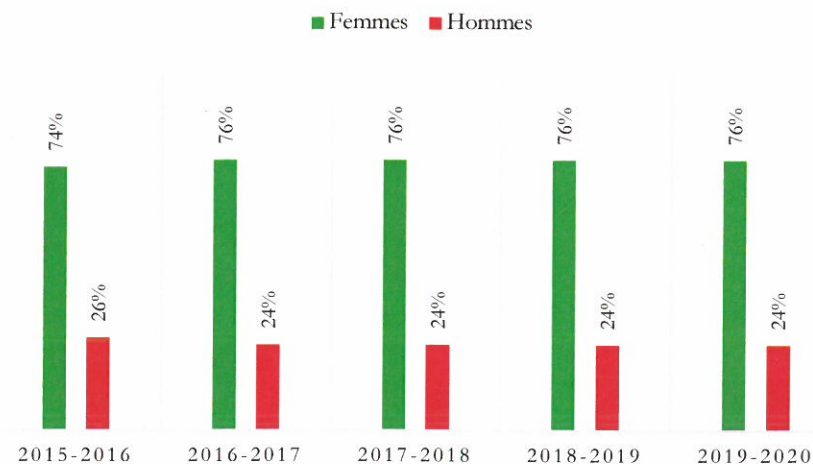
2019-2020 PDI : CHAMPS DE CONNAISSANCES



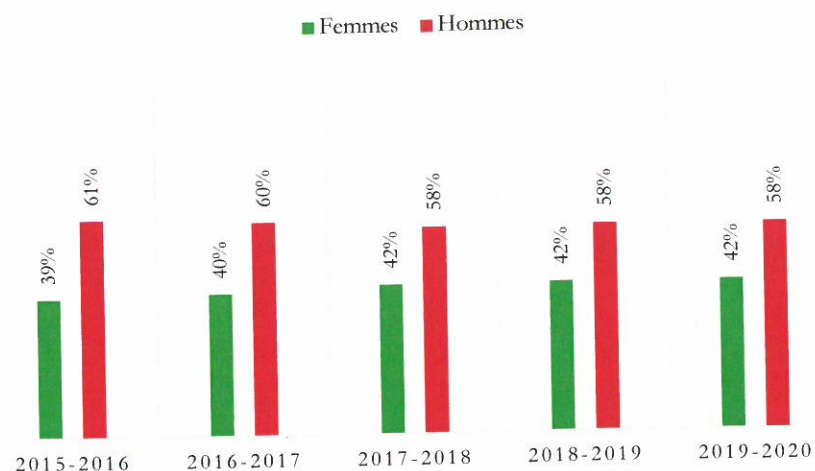
Départements majoritairement féminins	Départements majoritairement masculins
Psychologie évolutive et de l'éducation 64 % Études anglophones et germanophones 71 %	Chirurgie 95 % Physique 91 % CC. Navigation, Ingénierie agricole, civile nautique et maritime 91 % Droit constitutionnel, CC Politique et philosophie du droit 83 % Économie appliquée et méthodes quantitatives 75 % Philologie hispanique 64 % Histoire de l'art 65 % Disciplines juridiques 64 %

Postes de direction avec plus de 60 % de femmes	Postes de direction avec plus de 60 % d'hommes
Direction de secrétariat Vice-présidences de facultés Sous-directions de départements	Présidences de faculté Secrétariat de facultés Direction de départements Secrétariat de département

ÉVOLUTION PAR FONCTIONNAIRE



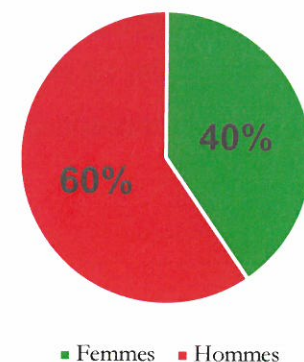
ÉVOLUTION PAS SOUS CONTRAT



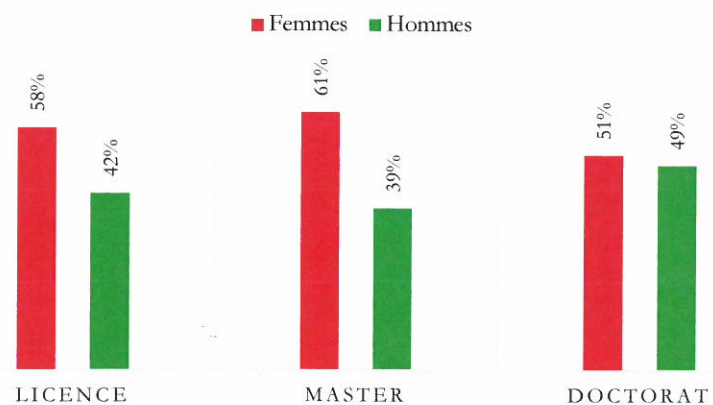
2019-2020 PDI CATÉGORIES PROFESSIONNELLES



2015 POSTES DE DIRECTION DU PDI



2020-2021 POPULATION ÉTUDIANTE



Filières avec % plus élevé de femmes	Filières avec % plus élevé d'hommes	
Arts et Sciences humaines 65% Sciences de la santé 71%	Sciences sociales 56% Sciences 55% Ingénierie et architecture 78%	
Répartition par licence :	Femmes 58%	Hommes 42 %
Répartition par master :	Femmes 71 %	Hommes 29 %
Distribution par doctorat :	Femmes 49 %	Hommes 51%

Source : Unité d'Égalité de l'Université de La Laguna (2021).