



Une histoire de genre : fiche pédagogique

“Il est fondamental de combattre les stéréotypes de genre au sein de toutes les classes d’âge, des plus jeunes enfants aux seniors. Partout, tout le monde – c’est-à-dire les hommes et les femmes de tout âge – devrait s’engager. **Nous devrions nous focaliser en premier lieu sur les jeunes, étant donné que ces derniers se doivent de s’informer sur leurs choix de carrière.** Ainsi, les écoles, les universités mais également les familles devraient être visées.

Aussi, il est très important que les employeurs s’impliquent, puisqu’ils jouent un rôle clé dans la promotion de l’égalité hommes/femmes ainsi que dans la lutte contre la ségrégation, par exemple en modifiant les méthodes de recrutement. **Les faits montrent que les équipes composées d’hommes et de femmes sont plus créatives.**”¹

Qu’est-ce qu’un stéréotype de genre ? Comment les reconnaît-on ?

Premièrement, il est important de définir le concept de genre : les genres correspondent aux rôles et aux responsabilités que l’on attribue aux hommes et aux femmes et qui sont créés au sein de nos familles, de nos sociétés et de nos cultures. Le concept de genre est également lié aux attentes dues aux caractéristiques, aux aptitudes et aux comportements attendus chez les femmes et les hommes (féminité et masculinité). Les rôles et les attentes qui s’y rattachent sont appris. Ils peuvent changer avec le temps et varient selon les cultures. Les systèmes de différenciation sociale tels que le statut politique, la classe sociale, l’ethnie, les handicaps physiques et mentaux, l’âge, etc., modifient les rôles de genre. Le concept de genre est vital car, appliqué aux analyses sociologiques, il permet d’étudier comment la subordination des femmes (ou la domination des hommes) est construite socialement. La subordination en tant que telle peut être combattue ou annihilée. Elle n’est ni biologiquement prédéterminée ni figée pour l’éternité.

Les stéréotypes de genre sont des idées préconçues qui associent des caractéristiques aux femmes et aux hommes mais également des rôles déterminés et limités par leur genre. Les stéréotypes de genre sont à la fois la cause et la conséquence du développement d’attitudes, de valeurs et de normes déjà profondément ancrées qui portent préjudice aux femmes comme aux hommes.

Selon un stéréotype de genre très répandu dans le monde de l’éducation, les filles/femmes seraient meilleures que les garçons/hommes en sciences humaines tandis qu’elles seraient moins bonnes qu’eux en sciences dures, en technologie, en ingénierie et en mathématiques. Cela implique que quand les garçons/hommes acquièrent des compétences utiles dans les métiers du social, cela n’est pas considéré comme un point fort. Ainsi, la plupart du temps, ils sont d’avantage orientés vers des études scientifiques ou techniques.

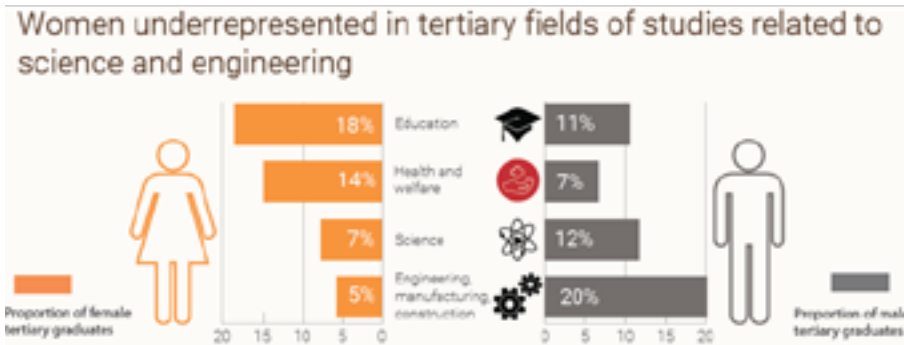
Les stéréotypes de genre sur le marché du travail poussent davantage les gens à considérer que les filles/femmes doivent être évaluées d’après leur attractivité physique et leur image en général qu’à considérer la même chose pour les garçons/hommes. En même temps, on attend des garçons/hommes qu’ils évitent d’afficher leurs émotions et leurs sentiments quand ils sont en concurrence avec d’autres personnes pour un poste car cela, pour eux, serait considéré comme une faiblesse.

Les stéréotypes de genre sur le lieu de travail encouragent aussi les gens à considérer que les filles/femmes sont moins intéressées par leur carrière et par les postes à haute responsabilité que les garçons/hommes. De leur côté, ceux-ci sont assez fréquemment contraints de réaliser de très bonnes performances au travail même après les heures prévues et malgré leurs obligations personnelles/familiales.

1. Avis sur le thème “Comment vaincre la ségrégation sur les lieux de travail ?” – Comité d’experts de la Commission européenne pour l’égalité des chances hommes/femmes

Pourquoi combattre les stéréotypes de genre dans l'éducation, la formation et sur le lieu de travail ?

Basées sur des stéréotypes de genre perçus comme des faits vérifiés, les discriminations que l'on constate dans les secteurs de l'éducation et de la formation, mais également sur le lieu de travail continuent de sévir et d'affecter négativement les performances individuelles et, plus généralement, la société dans son ensemble, alors qu'une égalité hommes/femmes effective au cœur des institutions pourrait apporter des avantages économiques substantiels, jusqu'à faire augmenter le taux de croissance mondiale annuel de 0,6 points d'ici 2030².



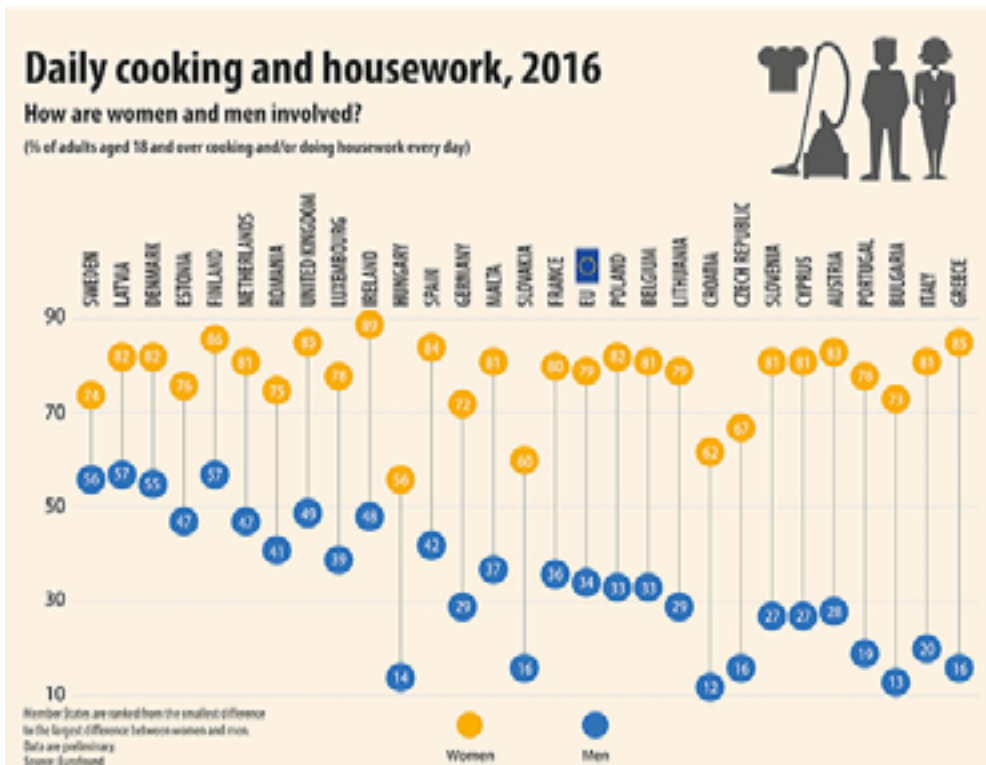
Les femmes devraient avoir la possibilité de faire les choix éducatifs qui leur permettraient de connaître de meilleures perspectives professionnelles dans les domaines où les hommes sont prédominants ou dans les secteurs d'avenir (comme le digital ou l'économie verte). Aussi, les hommes devraient pouvoir choisir de faire carrière dans les secteurs où les femmes sont beaucoup plus nombreuses (notamment l'économie domestique, mais aussi l'enseignement primaire et secondaire). Depuis trop longtemps, nous nous contentons d'encourager les femmes à s'engager là où les hommes sont les plus nombreux, tandis que les hommes sont très peu poussés à s'engager là où les femmes sont les plus nombreuses.

En outre, bien qu'aujourd'hui, en Europe, **32,8% des femmes fassent des études supérieures contre "seulement" 28,9% des hommes**, les premières sont plus nombreuses à être au chômage que les seconds et en général, la ségrégation professionnelle de genre porte atteinte à la productivité des femmes et les contraint à accepter des emplois mal rémunérés. En clair, on gaspille le talent des femmes et cela a des effets négatifs sur la croissance économique et sur le développement.

De plus, l'écart de salaires entre les hommes et les femmes est toujours une caractéristique du marché du travail européen et même mondial. En effet, en UE, **les femmes ont un salaire inférieur de 16% en moyenne à celui des hommes pour le même poste.**

L'écart de salaire est généralement caractéristique d'un marché du travail hautement ségrégué, c'est-à-dire un marché du travail où les femmes sont davantage cantonnées à un nombre restreint de secteurs et de professions (par exemple, en République Tchèque, en Estonie et en Finlande), ou sont contraintes, pour bon nombre d'entre elles, de travailler à temps partiel (par exemple, en Allemagne et en Autriche). Les mécanismes et les systèmes institutionnels de fixation des salaires peuvent également influencer cet écart.





Les stéréotypes de genre et les pratiques discriminatoires ne concernent pas seulement les salaires mais aussi la répartition des tâches. Le partage inégal du travail – payé ou non – entre les femmes et les hommes impacte leur implication au travail au cours de leur vie et limite les possibilités, pour les femmes, d’apprendre sur le long-terme et de développer les capacités et les qualifications nécessaires pour intégrer le marché du travail et trouver un emploi.

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à s’occuper des enfants, des tâches domestiques et de la cuisine. Au sein de l’UE, les femmes ayant un emploi passent en moyenne 26 heures par semaine à s’occuper de ce type de tâches contre 9 heures pour les hommes. Dans tous les États membres, la part des femmes s’occupant des enfants, des tâches domestiques et de la cuisine est bien plus importante que celle des hommes. En UE, en 2016, 79 % des femmes cuisinaient et/ou s’occupaient quotidiennement des tâches domestiques contre 34 % des hommes.

Concrètement, les stéréotypes de genre traditionnels impactent le choix de filières d’études et d’emplois que les femmes et les hommes sont amenés à prendre dans la mesure où ils associent des rôles et des intérêts aux personnes considérées comme ‘appropriées’; ils portent ainsi atteinte à la mobilité des individus qui se retrouvent bloqués dans des voies toutes tracées alors qu’ils voudraient choisir un cours ou un emploi qui ne correspond pas à ce qui est socialement accepté ; enfin, ils influencent les pratiques de recrutement et les comportements sur le lieu de travail. Nous avons besoin d’une large prise de conscience, mais aussi d’une amélioration continue dans les domaines de l’éducation, de l’enseignement et de l’emploi, qui permettraient de paver la voie à une égalité hommes/femmes effective.

www.getupproject.eu

fr.agenderstory.eu