



# Indicateurs de parité

Magalie Ochs<sup>1</sup> et Isabelle Régner<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Chargée de Mission Egalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations

<sup>2</sup>Vice-présidente Egalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations



# Plan du document

- ❖ Description de l'indicateur *UGII – University Gender Inequality Index* – slides 4 à 8
- ❖ Les mesures dans les autres universités et institutions – slide 10
- ❖ Proposition de métriques – slides 11 à 21
- ❖ Annexes :
  - L'indice de ségrégation professionnelle – slide 22
  - Calcul de l'Adverse Impact / Indice d'Avantage Masculin – slides 23 à 24
  - Références – slides 25
  - Mots-clés – slide 26



**Description de l'indicateur**  
***UGII – University Gender Inequality Index***

# Gender indexES

- ✓ Un certain nombre d'index très globaux permettant d'évaluer les inégalités de genre au niveau d'un pays
- ✓ Assez peu d'index adaptés aux organisations et plus particulièrement aux universités
- ✓ Index UNIPD-GEI : seul index développé pour mesurer les égalités de genre à l'université mais ne considère pas le personnel non académique (e.g. étudiant.es).
- ✓ Focus sur l'index UGII développé spécifiquement pour les universités et en considérant le personnel académique et non académique

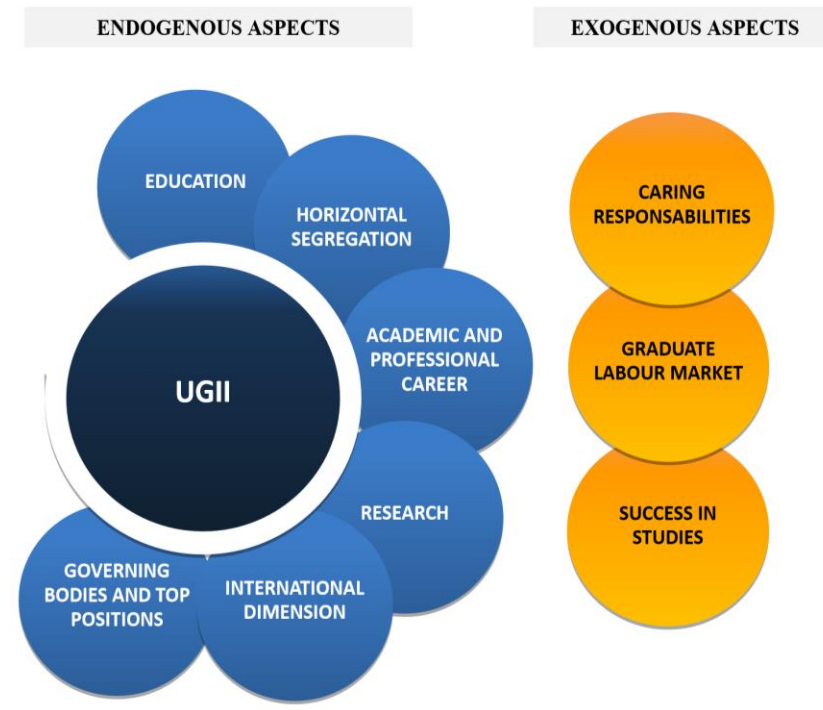
Mignoli, G. P., Siboni, B. P., Rignanese, P., Valentini, C., & Toschi, T. G. (2018). *UGII—University Gender Inequality Index. A proposal from the University of Bologna* (No. kfg6m). Center for Open Science.

INDEX	PROPOSANTS	FOCUS
<b>CONTEXT: COUNTRY (Global)</b>		
<b>GGGI</b> <i>Global Gender Gap Index</i>	WEF – World Economic Forum	Overall gender equality
<b>GEI</b> <i>Gender Equity Index</i>	SW – Social Watch	Overall gender equality
<b>GDI</b> <i>Gender Related Development Index</i>	UN – United Nations	Overall gender equality
<b>GII</b> <i>Gender Inequality Index</i>	UN – United Nations	Overall gender equality
<b>GEM</b> <i>Gender Empowerment Measure</i>	UN – United Nations	Overall gender equality
<b>WEOI</b> <i>Women's Economic Opportunity Index</i>	EIU – Economist Intelligence Unit	Politics and economics
<b>GGLMI</b> <i>Gender Gap Labour Market</i>	Castellano and Rocca (2014)	Labour market
<b>Gender GEDI</b> <i>Gender Global Entrepreneurship and Development Index</i>	GED I - Global Entrepreneurship and Development Institute	Female entrepreneurship
<b>SIGI</b> <i>Social Institutions Gender Index</i>	Branisa <i>et al.</i> (2009)	Societal practices and legal norms
<b>CONTEXT – COUNTRY (Similar Socio-Economic Context)</b>		
<b>EUGEI</b> <i>European Union Gender Equality Index</i>	Plantenga <i>et al.</i> (2009)	European Union's countries
<b>EIGE-GEI (Γ - Gamma)</b> <i>Gender Equality Index</i>	EIGE – European Institute for Gender Equality	European Union's countries
<b>IGGI</b> <i>Italian Gender Gap Index</i>	Bozzano (2012)	Italian regions
<b>CONTEXT - ORGANISATION</b>		
<b>OGGI</b> <i>Organizational Gender Gap Index</i>	Sörlin <i>et. al</i> (2011)	Firms
<b>UNIPD-GEI</b> <i>Gender Equality Index for academic institutions</i>	Badaloni and Perini (2016)	Universities

# UGII – University Gender Inequality Index.

## Domaines mesurés par l'index UGII

- ✓ « *Endogenous aspects* » : sur quoi l'université peut intervenir directement
- ✓ « *Exogenous Aspects* » : sur quoi l'université ne peut pas intervenir directement
- ✓ Mesures pour tous les membres de l'université (étudiant.es, personnels académiques et personnels techniques et administratifs)



# UGII

- ❖ 25 aspects mesurés
- ❖ Indice d'avantage masculin/féminin (équivalent à l'Adverse Impact)
- ❖ Le pourcentage d'inégalité par rapport à l'inégalité la plus élevée possible

Table 3. Gender Inequality at UNIBO: index number "men=100" and percentage of the highest possible inequality

DOMAINS Aspects	In percentage			women / men X 100	% of the highest possible inequality	
	men	women	TOTAL		Male advantage	Female advantage
<b>Endogenous Aspects</b>						
<b>EDUCATION</b>						
Access to University (for 100 18-year-olds in Emilia-Romagna)	32.1	44.5	37.9	139	-	15
Dropping out of studies at the end of the 1st year ↓	13.0	10.6	11.6	81	-	9
Continuing the studies after bachelor's degree	63.9	54.7	58.6	85	13	-
Access to Doctorate (for 1000 graduated in Italy)	4.8	3.1	3.8	65	18	-
<b>HORIZONTAL SEGREGATION</b>						
Degree course	39.7	15.6	26.4	39	41	-
Doctorates	53.5	40.9	47.5	76	14	-
Professors	44.3	37.4	41.6	84	10	-
<b>ACADEMIC AND PROFESSIONAL CAREER</b>						
Full Professors	31.5	16.0	25.4	51	37	-
Managers/High Profession Level (EP) ●	8.2	6.5	7.1	79	8	-
<b>RESEARCH</b>						
Responsible of funded competitive research projects ●	13.2	11.4	12.5	86	9	-
Amount of funds of competitive research projects ●	50.9	48.4	50.0	95	3	-
Professors with publications	47.4	43.3	45.8	91	5	-
<b>INTERNATIONAL DIMENSION</b>						
Studies abroad – 'exit mobility'	3.6	4.7	4.2	129	-	14
Professors with international publication ●	47.2	43.8	45.9	93	5	-
<b>GOVERNING BODIES AND TOP POSITIONS</b>						
Members of governing bodies – students (for 10,000 enrolled) ●	6.3	3.9	5.0	63	21	-
Members of governing bodies – professors ●	3.7	3.4	3.6	92	5	-
Dean of schools and directors of departments ●	7.9	4.1	6.9	52	41	-
Members of governing bodies – TA staff ●	14.2	8.4	10.4	59	19	-
<b>Exogenous Aspects</b>						
<b>SUCCESS IN STUDIES – degree courses</b>						
Acquisition of credits	69.7	75.5	73.0	108	-	9
Grade point average	46.2	51.1	49.0	110	-	6
<b>GRADUATE LABOUR MARKET – 5 years after the graduation</b>						
Occupation	90.8	86.8	88.5	96	20	-
Use of the skills acquired with the degree	50.5	44.7	47.2	89	6	-
Part-time job ↓	10.1	21.6	16.6	215	39	-
Income (more than 1.500 € net earns per month)	52.0	24.8	36.5	48	32	-
<b>CARING RESPONSABILITIES – TA STAFF</b>						
Absence from work for caring responsibilities ↓	1.1	2.8	2.2	259	51	-

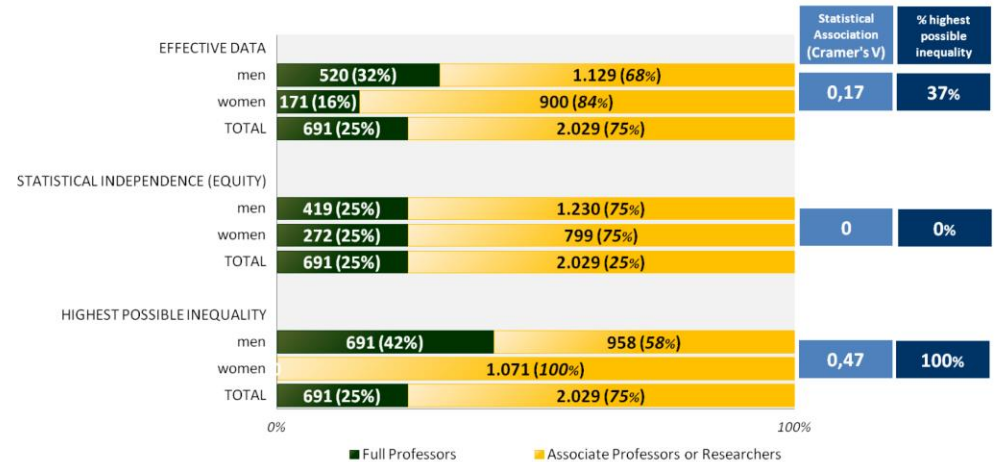
↓ Categories indicative of a potential disadvantaged situation.

■ male-advantage inequality  
■ female-advantage inequality

Mignoli, G. P., Siboni, B. P., Rignanese, P., Valentini, C., & Toschi, T. G. (2018). *UGII—University Gender Inequality Index. A proposal from the University of Bologna* (No. kfgóm). Center for Open Science.

## Indice d'avantage masculin/féminin (équivalent à l'Adverse Impact) :

- ❖ Indicateur pour représenter les écarts entre les hommes et les femmes :  $(\% \text{ femmes}) / (\% \text{ hommes}) \times 100$
- ❖ *Par exemple* : si le pourcentage de femmes professeuses sur l'ensemble des MCF/professeures femmes est de 16% et que le pourcentage d'hommes professeurs sur l'ensemble des MCF/prof hommes est de 31,5% alors l'indice d'avantage masculine/féminin est de 51, i.e.  $16.0\% / 31.5\% \times 100$ .
- ❖ Interprétation : La valeur 100 représente la situation de parfaite égalité. Si la valeur est inférieure à 100 alors les femmes sont moins présentes que les hommes alors que si la valeur est supérieure à 100 les femmes sont sur-représentées. Plus la valeur s'éloigne de 100 plus l'inégalité est forte.
- ❖ « Il est évident que la "valence" de la catégorie de référence doit être prise en compte dans l'interprétation des résultats. En effet, une valeur d'indice supérieure à 100 signifie un avantage masculin uniquement si la population de référence correspond à une situation d'avantage (comme le cas du professeur titulaire) »
- ❖ **Limite de l'indicateur** : l'indicateur est très sensible à la taille de la population référente par rapport à la population totale (exemple donné dans l'article de calculer l'indice d'avantage masculine/féminin par rapport aux étudiants ayant un emploi ou n'ayant pas un emploi on n'obtient pas le même indicateur).



### Le pourcentage d'inégalité par rapport à l'inégalité la plus élevée possible

- Le V de Cramer permet de calculer la relation entre deux variables (compris entre 0 et 1, plus c'est proche de 1 plus les variables ont une relation forte)
- Le V de Cramer est utilisé pour mesurer la relation entre la variable genre (e.g. femme/homme) et rôle (e.g. professeur.es, MCF) : si V de Cramer = 0 : aucune corrélation entre le genre et le rôle
- Calcul du pourcentage de la plus haute inégalité possible : écart entre le V de Cramer dans les données effectives et les données avec la plus haute inégalité possible \* 100 (dans l'exemple :  $(0,17/0,47) * 100 = 37\%$ )





# **Les mesures dans les autres universités et institutions**



# Les mesures dans les universités et institutions

## ❖ Mesures classiques qu'on retrouve dans la plupart des bilans sociaux des universités et institutions :

- Effectifs/Pourcentages/répartition femmes-hommes par catégorie, disciplines, institutions, unités, postes de direction, temps partiels, ...
- Pyramides d'âges
- Comparaison des rémunérations, primes, prix, promotion, etc..

## ❖ Mesures moins systématiques mais inspirantes :

- Indice d'avantage masculin (IAM) pour le passage PR/DR (e.g. CNRS, IRISA, INRIA, INS2I)
- Indice d'avantage masculin lors des concours vivier/auditionné.e.s/sélectionné.e.s (e.g. AMU)
- Indice d'avantage masculin sur les données étudiantes : passage licence/master/doctorat (e.g. AMU)
- Analyse des années entre l'obtention de la thèse et le passage de l'HDR (e.g. IRISA, INRIA) ou pour passer de CR à DR (e.g. CNRS)
- Mesure de l'effet croisé du sexe et de l'âge : l'effet de l'âge sur les chances d'atteindre un certain grade (CNRS)
- Mesures de la ségrégation professionnelle par rang et par discipline : désigne le fait que dans un secteur, certains métiers sont très majoritairement exercés par des femmes et d'autres très majoritairement par des hommes - l'indice de ségrégation professionnelle, mesuré au niveau national par la DARES (Min. de l'emploi) (e.g. CNRS)
- Départ à la retraite : écart des montants perçus révélateur des différentes carrières (e.g. CNRS)



## Proposition de métriques

- En s'inspirant de l'UGII et des indicateurs utilisés dans les autres instituts, labo, universités.
- Métriques possibles dépendent fortement des données disponibles...



## Variables endogènes : **Education**

Domaines	Population de référence	Population totale	Mesures
<b>EDUCATION</b>			Pour chaque variable : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Effectifs par année</i></li> <li>▪ <i>Calcul du pourcentage de femmes et d'hommes :</i> nb femmes (vs hommes) population référentes/nb femmes (vs hommes) population totale *100</li> <li>▪ <i>Indice d'avantage masculin féminin</i></li> <li>▪ <i>Comparaison sur les années</i></li> </ul>
Accès à l'université	Etudiant.es inscrit.es en L1	Ensemble des étudiant.es ayant réussi.es le bac la même année	
Abandon des études à la fin de la 1ère année	Etudiant.es qui ont abandonné.es à la fin de la première année	Etudiant.es inscrit.es au début d'année	
Poursuite des études (niveau master) après la licence à AMU	Etudiant.es inscrit.es en master	Etudiant.es ayant obtenu une licence	
Accès au doctorat	Etudiant.es inscrit en première année de doctorat	Etudiant ayant obtenu un master en France (que à dans l'Université étudiée?)	

## Variables endogènes : Ségrégation horizontale autour des STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)

Domaines	Population de référence	Population totale	Mesures
<b>SÉGRÉGATION HORIZONTALE</b>			Pour chaque variable : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Effectifs par année</li> <li>▪ Calcul du pourcentage de femmes et d'hommes : nb femmes (vs hommes) population référentes/nb femmes (vs hommes) population totale *100</li> <li>▪ Indice d'avantage masculin féminin</li> <li>▪ Comparaison sur les années</li> </ul>
Inscription en Licence en STEM	Etudiant.es inscrit.es en L1 en STEM	Etudiant.es inscrit.es en L1	
Inscription en Master en STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)	Etudiant.es inscrit.es en M1 en STEM	Etudiant.es inscrit.es en M1	
Inscription en Doctorat en STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)	Etudiant.es inscrit.es en première année de doctorat en STEM	Etudiant.es inscrit.es en première année de doctorat	
Enseignant.es en STEM	Enseignat.es en STEM	Enseignant.es	

## Variables endogènes : **Carrière académique**

Domaines	Population de référence	Population totale	Mesures
Professeur.es	Professeur.es	MCF/Professeur.es	<p>Pour chaque variable :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Effectifs par année</li> <li>▪ Calcul du pourcentage de femmes et d'hommes :</li> </ul> <p>nb femmes (vs hommes) population référente/nb femmes (vs hommes) population totale *100</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Indice d'avantage masculin féminin</li> <li>▪ Comparaison sur les années</li> </ul> <p><b>Calcul des mesures toutes disciplines confondues et pour chaque discipline</b></p>
MCF HDR	MCF HDR	MCF	
PEDR (resp. prime de responsabilité pédagogique, prime pour charge administrative, prime d'engagement pédagogique)	MCF et Professeur.es ayant la PEDR (resp. prime de responsabilité pédagogique, prime pour charge administrative, prime d'engagement pédagogique)	MCF/Professeur.es	
CRCT (resp. délégation)	MCF et Professeur.es ayant obtenu un CRCT (resp. délégation)	MCF et Professeur.es	
Manager.es recherche (chef d'équipe, chef de pôle, directeur de labo, direction d'instituts, autres responsabilités recherche)	Manager.es recherches	MCF/Professeur.es	
Manager.es enseignement (responsable d'année, responsable de diplôme, autres responsabilités enseignement)	Manager.es enseignement	MCF/Professeur.es	
Obtention de l'HDR	MCF/HDR ayant obtenu l'HDR depuis la thèse en un nombre d'années inférieur au nombre d'années médian d'obtention de l'HDR après la thèse	Ensemble des MCF/professeur.es ayant l'HDR	
Obtention d'un poste de professeur.es près l'obtention de l'HDR	MCF/HDR ayant obtenu un poste de professeur.e depuis l'HDR en un nombre d'années inférieur au nombre d'années médian d'obtention d'un poste de professeur.es après le passage de l'HDR	Professeur.es	
Age d'obtention d'un poste de MCF (versus de professeur.e)	MCF (versus professeur.e) ayant obtenu un poste de MCF (versus professeur.e) à un âge inférieur à l'âge médian d'obtention d'un poste de MCF (versus professeur.es)	MCF (versus Professeur.es)	
Age d'obtention du doctorat	Docteur.es ayant obtenu un doctorat à un âge inférieur à l'âge médian d'obtention d'un doctorat	Docteur.es	

## Variables endogènes : Recherche

Domaines	Population de référence	Population totale	Mesures
<b>RECHERCHE</b>			Pour chaque variable : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Effectifs par année</i></li> <li>▪ <i>Calcul du pourcentage de femmes et d'hommes :</i>                nb femmes (vs hommes) population référente/nb femmes (vs hommes) population totale *100</li> <li>▪ <i>Indice d'avantage masculin féminin</i></li> <li>▪ <i>Comparaison sur les années</i></li> </ul> <b>Calcul des mesures toutes disciplines confondues et pour chaque discipline</b>
Responsables de projet (PI, ANR, Européens)	Responsables de projet (PI, ANR, Européens)	MCF/Professeur.es	
Montant des fonds de recherche	Responsables de projet dont le montant du financement est supérieur à celui de la montant médian <sup>(1)</sup>	Responsables de projets	
Publications	MCF/professeur.es avec un nbr de publications supérieur au nombre médian dans le domaine <sup>(1)</sup>	MCF/ Professeur.es	
Direction de thèses	Directeur.trice.s de thèse	MCF/ Professeur.es	
Direction de post-doctorats	Supervision d'un post-doctorat	MCF/ Professeur.es	
Formation	MCF/Professeur.es ayant suivi une formation dans l'année	MCF/ Professeur.es	

<sup>(1)</sup> valeur nationale ou propre à l'université ou les deux



## Variables endogènes : **Organes de direction et postes de haut niveau**

Domaines	Population de référence	Population totale	Mesures
<b>ORGANES DE DIRECTION ET POSTES DE HAUT NIVEAU</b>			
Membres des organes de direction – étudiant.es	Etudiant.e.s membres des organes de direction	Etudiant.e.s	Pour chaque variable : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Effectifs par année</i></li> <li>▪ <i>Calcul du pourcentage de femmes et d'hommes :</i>                nb femmes (vs hommes) population référente/nb femmes (vs hommes) population totale *100             </li> <li>▪ <i>Indice d'avantage masculin féminin</i></li> <li>▪ <i>Comparaison sur les années</i></li> </ul> <b>Calcul des mesures toutes disciplines confondues et pour chaque discipline</b>
Membres des organes de direction – MCF/professeur.e.s	MCF/Professeur.e.s membres des organes de direction	MCF/ Professeur.e.s	
Doyen.ne.s d'écoles et directeur.trice.s de départements	Doyen.ne.s d'écoles et directeur.trice.s de départements	MCF/ Professeur.e.s	





## Variables endogènes : Internationale

Domaines	Population de référence	Population totale	
<b>INTERNATIONALE</b>			
Etudiant.e.s à l'étranger (Erasmus)	Etudiant.e.s à l'étrangers	Etudiant.e.s	Pour chaque variable : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Effectifs par année</i></li> <li>▪ <i>Calcul du pourcentage de femmes et d'hommes :</i> nb femmes (vs hommes) population référente/nb femmes (vs hommes) population totale *100</li> <li>▪ <i>Indice davantage masculin féminin</i></li> <li>▪ <i>Comparaison sur les années</i></li> </ul> <b>Calcul des mesures toutes disciplines confondues et pour chaque discipline</b>
Etudiant.e.s étrangers	Etudiant.e.s étrangers	Etudiant.e.s	
Publications internationales	MCF/professeur.e.s avec des publications internationales dans l'année en cours	MCF/Professeur.e.s	

## Variables endogènes : Début (recrutement) et fin (retraite) dans la carrière recherche

Domaines	Population de référence	Population totale	
<b>Recrutement</b>			
Recrutement sur des postes MCF	MCF recruté.e.s	MCF auditionné.es/sélectionné.es	Pour chaque variable : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Effectifs par année</li> <li>▪ Calcul du pourcentage de femmes et d'hommes : nb femmes (vs hommes) population référente/nb femmes (vs hommes) population totale *100</li> <li>▪ <i>Indice davantage masculin féminin</i></li> <li>▪ <i>Comparaison par année</i></li> </ul> <b>Calcul des mesures toutes disciplines confondues et pour chaque discipline</b>
Recrutement sur des postes de professeur.e.s	Professeur.e.s recruté.e.s	Professeur.es auditionné.e.s/sélectionné.e.s	
Rémunérations fin de carrière	MCF/professeur.e.s dont le revenu lors du départ à la retraite est supérieur au revenu médian <sup>(1)</sup> lors du départ à la retraite (hors primes)	MCF/professeur.e.s partant à la retraite	

<sup>(1)</sup> valeur nationale ou propre à l'université ou les deux

## Variables endogènes : **BIATS**

Domaines	Population de référence	Population totale	
<b>BIATTS</b>			
BIATTS contractuels	BIATSS financés sur contrat de recherche (agents contractuels recrutés par référence aux corps des ITRF)	BIATS contractuels et fonctionnaires	Pour chaque variable : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Effectifs par année</i></li> <li>▪ <i>Calcul du pourcentage de femmes et d'hommes :</i> nb femmes (vs hommes) population référente/nb femmes (vs hommes) population totale *100</li> <li>▪ <i>Indice davantage masculin féminin</i></li> <li>▪ <i>Comparaison par année</i></li> </ul> <b>Calcul des mesures toutes catégories confondues et pour chaque catégorie (A, B, C, Personnels de bibliothèques ITRF, ASS)</b>
Promotion	BIATTS ayant obtenu <sup>(1)</sup> une promotion	BIATS promouvables	
Age	BIATS avec un âge inférieur à l'âge médian dans la catégorie BIATS concernée	BIATS	
Formation	BIATS ayant poursuivi une formation dans l'année	BIATS	
Rémunérations fin de carrière	BIATS dont le revenu lors du départ à la retraite est supérieur au revenu médian lors du départ à la retraite (hors primes) <sup>(1)</sup>	BIATS partant à la retraite	

<sup>(1)</sup> valeur nationale ou propre à l'université ou les deux



## Variables exogènes : BIATS

Domaines	Population de référence	Population totale	
Vie personnel			
Temps partiel	BIATTS en temps partiel	BIATTS	<p>Pour chaque variable :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Effectifs par année</i></li> <li>▪ <i>Calcul du pourcentage de femmes et d'hommes :</i>  <math display="block">\frac{\text{nb femmes (vs hommes) population référente}}{\text{nb femmes (vs hommes) population totale}} * 100</math> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Indice davantage masculin féminin</i></li> <li>▪ <i>Comparaison par année</i></li> </ul> </li> </ul> <p><b>Calcul des mesures toutes catégories confondues et pour chaque catégorie (A, B, C)</b></p>



## Variables exogènes : Réussite et carrière des étudiant.e.s

Domaines	Population de référence	Population totale	
<b>Réussite des étudiant.e.s</b>			
Etudiant.e.s en licence	Etudiant.e.s ayant obtenu leur licence	Etudiant.e.s inscrit.es en L3	Pour chaque variable : <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Effectifs par année</i></li> <li>▪ <i>Calcul du pourcentage de femmes et d'hommes :</i> nb femmes (vs hommes) population référente/nb femmes (vs hommes) population totale *100</li> <li>▪ <i>Indice davantage masculin féminin</i></li> <li>▪ <i>Comparaison par année</i></li> </ul> <b>Calcul des mesures toutes disciplines confondues et pour chaque discipline</b>
Etudiant.e.s en Master	Etudiant.e.s ayant obtenu leur Master	Etudiant.es inscrit.es en M2	
Excellence	Étudiant.e.s ayant obtenu une licence ou master avec une moyenne supérieure à la note médiane de la licence ou master	Etudiant.e.s en licence ou Master	
<b>MARCHÉ DU TRAVAIL DES GRADUÉS - 5 ans après l'obtention du diplôme</b>			



## Annexe

**L'indice de ségrégation professionnelle** : l'indice de dissimilarité de Duncan et Duncan (ID). Il se calcule comme la demi-somme, sur l'ensemble des Fap (les familles professionnelles qui regroupent des métiers qui font appel à des mêmes compétences), des écarts en valeur absolue entre la part des hommes dans la Fap considérée par rapport à l'emploi masculin total et celle des femmes par rapport à l'emploi féminin total dans la même Fap. L'indice ID vaut 0 % lorsqu'il y a une parfaite égalité (l'emploi des femmes est distribué par métier exactement de la même manière que celui des hommes) et 100 % lorsqu'il y a une dissimilarité complète (les hommes et les femmes sont dans des métiers totalement différents)

Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-082.pdf>

## Annexe : Calcul de l'Adverse Impact (AI)

❖ **L'Adverse Impact (AI)** qui correspond aussi à l'**Indice d'Avantage Masculin (IAM)**, est un indicateur permettant de calculer la discrimination envers les hommes et les femmes. En pourcentage, on considère que si la valeur est inférieure à 80 il y a une discrimination. La valeur 100 correspond à une parfaite égalité.

Cet indice est classiquement utilisé dans le domaine du recrutement pour identifier les discriminations.

Calcul:

$$p_{female} = n_{females\ selected} / N_{females\ in\ applicant\ pool}$$

$$p_{male} = n_{males\ selected} / N_{males\ in\ applicant\ pool}$$

$$AI = p_{female} / p_{male}$$

**Interprétation:** règle des 4/5 ou 80% (Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures:

<http://www.uniformguidelines.com/>):

« A selection rate for any race, sex, or ethnic group which is less than four-fifths (4/5) (or eighty percent) of the rate for the group with the highest rate will generally be regarded by the Federal enforcement agencies as evidence of adverse impact, while a greater than four-fifths rate will generally not be regarded by Federal enforcement agencies as evidence of adverse impact. Smaller differences in selection rate may nevertheless constitute adverse impact, where they are significant in both statistical and practical terms or where a user's actions have discouraged applicants disproportionately on grounds of race, sex, or ethnic group. Greater differences in selection rate may not constitute adverse impact where the differences are based on small numbers and are not statistically significant.»



## Annexe : Calcul de l'Adverse Impact

- (1) Calculer le taux de sélection pour chaque groupe (diviser le nombre de personnes sélectionnées dans un groupe par le nombre de candidats de ce groupe).
- (2) Observer quel groupe a le taux de sélection le plus élevé.
- (3) Calculer les ratios d'impact, en comparant le taux de sélection de chaque groupe avec celui du groupe le plus élevé (diviser le taux de sélection d'un groupe par le taux de sélection du groupe le plus élevé).
- (4) Observez si le taux de sélection d'un groupe est sensiblement inférieur (c'est-à-dire généralement inférieur aux 4/5èmes ou à 80%) au taux de sélection du groupe le plus élevé. Si c'est le cas, un impact négatif est indiqué dans la plupart des circonstances.

Applicants	Hires	Selection Rate/Percent Hired
80 White	48	48/80 or 60%
40 Black	12	12/40 or 30%

A comparison of the black selection rate (30%) with the white selection rate (60%) shows that the black rate is 30/60, or one-half (or 50%) of the white rate. Since the one-half (50%) is less than 4/5ths (80%) adverse impact is usually indicated.





# Références

Le Guen, M., Schantz, C., Pannetier, J., & Etesse, M. (2019). Le genre et ses indices: les normes internationales sur l'égalité femmes/hommes en question.

[https://ins2i.cnrs.fr/sites/institut\\_ins2i/files/download-file/INS2I\\_parite\\_egalite\\_2020\\_0.pdf](https://ins2i.cnrs.fr/sites/institut_ins2i/files/download-file/INS2I_parite_egalite_2020_0.pdf)

Rapport de situation comparée : [https://mpdf.cnrs.fr/egalite-professionnelle/etat-des-lieux/?doing\\_wp\\_cron=1598513838.9383509159088134765625](https://mpdf.cnrs.fr/egalite-professionnelle/etat-des-lieux/?doing_wp_cron=1598513838.9383509159088134765625)

[https://www.univ-amu.fr/system/files/2018-12/DIRCOM-bilanc\\_social\\_2017.pdf](https://www.univ-amu.fr/system/files/2018-12/DIRCOM-bilanc_social_2017.pdf)

.. Site web des Universités et Institutions...



# Mots-clés

- **Gender Inequality Index (GII)**
- **Gender indicators**
- **Measurements of gender equality**