

EDITORIAL

GENDER EQUITY, FEMINISM AND THE ANALYSIS OF COMMONWEALTH HIGHER EDUCATION

This special issue brings together a unique collection of articles from different regions of the Commonwealth that look at gender and change in higher education since approximately 1960. As Editors we have tried to include work by writers concerned with gender equity in higher education from many different regions of the Commonwealth. The Commonwealth represents a range of states that have in common a connection to the history of the British Empire. For people within most states of the Commonwealth, including the United Kingdom, the history of the Empire is a complex one. Some groups benefited from this history enormously, while others lost extensively. The Commonwealth emerged, in the wake of decolonisation after World War II, as a loose international formation for dialogue and building mutual respect. In the contemporary era of marked differences between a minority of rich states and the majority world it represents a useful space to engage in dialogues between institutions and social formations. The aspiration to open a discussion about higher education across the Commonwealth in this issue has highlighted but not resolved differing assumptions about the nature of work in higher education, a key theme of this introduction.

As pivotal institutions, universities influence the occupational mobility, professional development, values and knowledge bases of a range of public and private sector employees. The notion of the purpose of the university has been contested in different periods and in different regions of the Commonwealth. On the one hand, the university has been viewed as ungendered, a site for knowledge to serve national interests and ungendered notions of citizenship. In this guise, it is open to primarily quantitative change with regard to the inclusion of certain formerly excluded groups. On the other hand, the university may be viewed as an institution complicit with the social divisions of the society, but nonetheless open to qualitative change and transformations concerning gendered and other forms of inequity. It is in this latter guise that the articles in this issue examine higher education.

Gendered change in higher education has been implemented across the Commonwealth over the last ten years in a context of uneven and changing ideas about democratisation, feminism and the relationship of higher education with a global political economy. This has been a period marked by widening inequalities between societies (UNDP, 2003). Although the contexts of higher education institutions vary considerably in different regions, generally in all regions over the last ten years, there has been a movement to a somewhat more inclusive orientation in higher education. As articles in this volume indicate, inclusivity has qualitative, as well as quantitative implications. Some dimensions of the quantitative change can be gauged from changes in the female tertiary gross enrolment ratio, that is the proportion of adult women in tertiary education. Official data for 2000-2001 show that in countries as diverse as Barbados, the UK, Namibia, and Malaysia the proportion of women in tertiary education is equal to or greater than the proportion of men. There is a large gender gap in other countries, such as Botswana, Ghana, India, and Vanuatu (UNDP, 2003, p. 222). However in these countries the scale of the gender gap in tertiary education has narrowed over the last twenty years (Morley, Unterhalter and Gold, 2003, pp. 58-60).

There are few published qualitative studies in the public domain denoting women's experiences and engagements with higher education outside the West. Gender has entered some higher education discourses in high-income countries. There is some literature on equity and higher education in the UK, e.g. David et al., (1998); Eggins (1997); Morley (1999); in Australia (Blackmore and Sachs (1999); Currie and Thiele, (2001), in Canada (Acker, 1996), in New Zealand (Brooks, 1997), in South Africa (De La Rey, 2001) and in Singapore, Hong Kong and Thailand (Luke, 2001). All confirm the difficulties at the policy, institutional, organisational and micropolitical level of putting into place strategies for social inclusion in higher education institutions (HEIs). But the nature of gendered change in higher education has not been systematically mapped across the Commonwealth and there has been an absence of dissemination of research across Commonwealth countries. The transcripts of women experiencing higher education both as students and staff in Commonwealth countries remain relatively hidden. Lack of published literature does not imply lack of activity. Rather, it can reflect the power relations embedded in publication and gendered and racialised gatekeeping practices. The absence can also relate to different organisational priorities and cultural traditions.

It would be misleading to suggest that no work on women in higher education in the Commonwealth has been conducted. There have been published studies in the Commonwealth on quantitative indicators of change. The access agenda has dominated international debates. Course content, pedagogies and organisational cultures have barely been examined for the

extent to which they engage with difference, diversity and strategies for transformation (Morley, 1999). Research conducted by the Association of Commonwealth Universities (Lund, 1998; Singh, 2002), UNESCO (1995) and the Association of University Teachers in Britain, (Halvorsen, 1999) indicates that women are seriously under-represented in all sections of employment in HEIs. Studies have been undertaken of women as higher education managers (Commonwealth Secretariat, 1999) or the gendered trends in student enrolment in particular regions (UNESCO, 1995). A major initiative for gender mainstreaming was undertaken in Makerere University, Uganda – the first in the Commonwealth (Bishop-Sambrook, 2000). Many of the research studies have been conducted or funded by international agencies. International policy attention is gradually becoming more focussed on gender in higher education. For example, UNESCO hosted the first World Conference on Higher Education in Paris in 1998. Representatives of 182 countries endorsed *the World Declaration on Higher Education for the Twenty First Century: Vision and Action* with its commitment to in depth reform of higher education throughout the world. Article Four of the Declaration is specifically concerned with gender (UNESCO, 1998).

However, to the best of our knowledge, there is no comprehensive overview of policies for gendered change, the practices that have accompanied these, and successes and failures. Moreover, scant work has been done on the theoretical frameworks which inform the published work to date. There have also been relatively few questions posed about the sustainability of changes. The lack of sustained published documentation of specific gendered interventions for change means that any coherent mapping of the field or widespread dissemination of initiatives for gendered change is problematic.

The themes that are explored in this volume articulate with concerns expressed in a range of micro-level studies conducted in different Commonwealth locations (see Morley, Unterhalter and Gold, 2003). We are attempting, via an annotated bibliography funded by the Association of Commonwealth Universities and a major new research project funded by the UK's Department for International Development and the Carnegie Corporation of New York, to disseminate and create more knowledge about gender equity in higher education. The research project is focusing on interventions relating to access, curriculum transformation and staff development in Uganda, Tanzania, Sri Lanka, South Africa and Nigeria. Underpinning all our work is a strong sense that higher education in the Commonwealth, and beyond, needs to be more equitable and democratic. Furthermore, interventions to promote democratisation and gender equity also need to be systematically theorised and the theoretical framing more fully examined. There is also a need for work to be disseminated more widely across national boundaries.

The articles in this special issue bring out the complexity of gender inequalities in higher education across the Commonwealth. They highlight how, for women working in higher education, gender inequality remains a major concern, even though its forms change in different contexts. Three themes recur across the articles. Firstly the way in which the form of gender inequality links to particular histories of higher education, and the striking variation of these histories across Commonwealth countries. Secondly the importance of multiple and shifting identities in understanding the gendered nature of work in higher education and its connection or lack of resonance with declarations on gender equality. Lastly, the fragility of initiatives to secure equality in higher education. This introductory article looks at each of these themes in some depth, and in its concluding section tries to draw out some of the implications of this complex inequality for future research and practice in Commonwealth higher education.

Although the model of higher education in most Commonwealth countries derives from that which developed in the United Kingdom in the 19th and 20th centuries, the particular histories of different Commonwealth countries have sculpted the general model of the institution differently. As the articles in this issue highlight, many decades of gender equality in high school enrolment and completion in Australia, Canada, South Africa, Guyana and Sri Lanka have resulted in near gender parity in enrolments in higher education. However there are some important differences in terms of the faculties male and female students gravitate to, with women generally being encouraged into or choosing arts and social science subjects in preference to natural sciences, engineering and business. In Nigeria and India there continue to be marked gender disparities in enrolment in higher education, which can be traced back to differential access to secondary school. (See Odejide and Chanana.) What is striking about the differences in gender equality and student enrolment across the Commonwealth is that it does not map neatly onto a matrix that relates to GDP per capita. Sri Lanka and Guyana have a considerably lower GDP per capita than South Africa, and yet have an equivalent range of gender equality in student access (UNDP, 2003). This indicates that political policy and family decision making with regard to educating girls beyond high school have roots in processes that are not simply a reflection of income and wealth. However the lack of any general comparative study of access to higher education in Commonwealth countries makes it difficult to do more than note these different histories. This gap highlights the need for cross Commonwealth studies that explore these processes in some depth and in ways that link together analyses of households, education institutions, public policy and the labour market.

Despite many countries achieving gender equality in student enrolments, all the articles describe gender inequalities for women who work in higher

education. The reasons for these are complex, and relate as much to wider socio-political trends as to the micro-cultures of institutions. It is evident in a number of the articles that universities, far from being ivory towers insulated from national political processes, are actually significant spaces in which political contestations take place. Thus military rule in Nigeria stamped itself on the managerial culture of the universities (see Odejide). The aspiration to link universities to social transformation processes in South Africa resulted in a new type of senior university administrator being appointed (see Moultrie and de la Rey). Concerns with equal opportunities in Australia had similar results (see Chesterman et al). These political shifts outside the academy meant that women allied to dominant social forces in Nigeria or with appropriate skills and connections in South Africa and Australia found themselves promoted to senior management positions. These promotions gave access to substantial power, but, as the studies highlight, generally most women employed in higher education in these countries experienced many of the difficulties with appointment, job security and promotion described in the other studies of Canada, Sri Lanka, and India. It is evident from all the studies that the appointment of small numbers of women to senior management posts, because of a political agenda from 'outside', is generally insufficient to address the very deep-seated gender inequalities in the culture of work in higher education.

This comes out clearly across the articles in this issue in the way they take up the theme of the shifting identities of women working in higher education. Theorising identity formation as a complex social process emerged as an important intellectual and political project for feminism and Women's Studies in the 1990s. This was partly because Second Wave feminist activists encountered the intersections of gender, race, class, ethnicity and generation in their work, and partly because post structuralist theorising called into question grand narratives of social division (Nicholson, 1997; Basu, 1995; Jackson and Pearson, 1998). In Judith Butler's key formulation gender was performance without ontology, that is, there is no essential feminine being, no example of 'woman' that is irreducible and universal. (Butler, 1990; 1993). Instead there are ever shifting gendered forms of woman, acted out differently in different social contexts, so that the same woman might perform multiple gendered identifications as she moves between becoming, for example, a professional, a friend, a daughter or a lover. Each entails a different status or identity. Butler comments that these shifting identifications are constructed and embodied in tension with what cannot be performed so that, say, the performance by an adult woman as professional with attributes of social understanding and self regulation is in tension with an identification as vulnerable friend, with confused insights and emotional responses, a role that one is generally advised not to perform in work

settings. Thus identifications are contingent and shifting, even when apparently fixed.

Moira Gatens has brought out very cogently how a sharp dichotomy started to emerge between a normative literature which stressed universal human rights, including gender equality, and a sociological literature which highlighted the contingency of the social imaginary in fixing norms and institutional forms (Gatens, 1991). Many of the articles in this special issue illustrate this clearly. Governments or higher education institutions make policy commitments to equal opportunities, which are sometimes monitored internationally under instruments such as CEDAW (Convention on the Elimination of Discrimination against Women). However, embedded in their institutional norms are assumptions about the appropriate social behaviour of men and women that undermine these aspirations. The articles detail how very often women academics feel shame or guilt, because of what they cannot do, rather than rational pride in what they have done. These feelings tend to be formed and negotiated in the context of the informal spaces of power networks which exclude women, in unexamined assumptions on appointments committees, or in many a highly educated woman's concern with a particular formation of a feminised identity experienced as deficiency. It is here that a long history of women's absence from higher education interacts with affective understandings of the structure of power and the real pressures of a managerialist higher education reform in many countries. The different assumptions about work in higher education in different countries may accentuate rather than diminish these effects.

There are two possible responses to the disjuncture between the official discourse of gender equality and human rights and the sociological analysis of persistent inequalities. The first is to see the official discourse as merely symbolic, a cynical form of words that does nothing to bring about change. The articles on South Africa (Moultrie and De La Rey), Australia (Chesterman et al), and Canada (Acker), however, show how important spaces do open up because of official commitments. Thus the second response is to consider that we need some new form of analysis that can bridge the disjuncture and help us to theorise a space of negotiation and transformation.

Many of the articles bring out how the gender inequalities in higher education are experienced by women staff, even those in senior positions, as individual shortcomings. Odejide's article on Nigeria comments on how difficult it has been for women academics to make common cause with each other and examine the nature of political power in their institutions. Acker charts possible futures for Canadian higher education, but is not sanguine about the power of women's networks. Both highlight the limits of self help and by implication the importance of sustained policy and managerial interventions in support of gender equality. The social relations that shape

equality or inequality in employment and the way these may have linkages to the form of education girls and boys experience in school await detailed study. But it is clear that we cannot theorise the gap between policy and practice without more empirical studies that are sensitive to the nuance of how policy is understood and engaged with.

In addition research needs to be drawn on as part of a vigorous public discussion across different contexts about how to make gender equality real in higher education institutions. In relation to an ageing work force in Canada Acker sketches some themes for discussion. Odejide, similarly, seeks to intervene politically in the context of an emergent democracy in Nigeria. This form of public deliberation about how to make aspirations practical is itself a contribution not just to analytic examination but to a potent link between analysis and practice. In trying to bring together writings from across the Commonwealth linked broadly to the theme of gender equality, this special issue seeks to highlight how such concerns, while important in the context of national debates and policy formulation, also have an international purchase. It is in the intersections and dissonance between different forms of analysis of gender equality and inequality in higher education across the Commonwealth that a richer understanding will emerge and a stronger debate be joined.

E.U, L.M. & A.G

ÉDITORIAL

PARITÉ DES SEXES, FÉMINISME ET ANALYSE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DANS LES PAYS DU COMMONWEALTH

Ce numéro spécial rassemble une série d'articles de différentes régions du Commonwealth qui traitent de la parité des sexes et des changements dans l'enseignement supérieur depuis environ 1960. Le Commonwealth représente un groupe d'États qui ont un lien commun dans l'histoire de l'Empire britannique. L'histoire de cet empire est complexe, tant pour la plupart des gens du Commonwealth que pour ceux du Royaume-Uni. Certains groupes ont grandement profité de cette histoire alors que d'autres y ont perdu considérablement. À la suite de la décolonisation qui a suivi la Seconde Guerre mondiale, le Commonwealth a vu le jour un peu à la façon d'une formation internationale informelle qui encourage le dialogue et le respect mutuel. À l'époque contemporaine marquée par les différences entre une minorité d'États riches et la majorité, cet organisme représente un lieu utile pour observer les relations entre les institutions et les groupes sociaux dont le point de référence direct n'est pas l'État. En tant qu'établissements charnières, les universités influent sur la mobilité professionnelle, le perfectionnement professionnel, les valeurs et les connaissances de différents employés des secteurs public et privé. La question de la mission de l'université a été contestée à diverses périodes et dans diverses régions du Commonwealth. D'une part, l'université est perçue comme un lieu ne faisant pas de discrimination entre les sexes, un lieu de connaissances desservant les intérêts nationaux et l'idée de citoyenneté sans discrimination. Sous cette image, elle est tout d'abord ouverte aux changements quantitatifs liés à l'adhésion de certains groupes traditionnellement exclus. D'autre part, l'université peut être perçue comme un établissement complice des divisions sociales, tout en étant ouverte aux transformations et aux changements qualitatifs concernant la parité des sexes et d'autres formes d'injustice. C'est sous ce dernier angle que les articles de ce numéro examinent l'enseignement supérieur.

Les changements en matière de parité des sexes survenus dans le monde de l'enseignement supérieur ont été instaurés au sein du Commonwealth au cours des dix dernières années dans un climat d'idées changeantes et de valeur inégale concernant la démocratisation, le féminisme et le lien entre l'enseignement supérieur et l'économie politique mondiale. Cette période a été marquée par des inégalités grandissantes entre les sociétés (PNUD, 2003). Bien que le climat des établissements d'enseignement supérieur varie considérablement d'une région à l'autre, en règle générale, au cours des dix dernières années, toutes les régions ont connu en quelque sorte un mouvement orienté davantage vers l'intégration en enseignement supérieur. Comme en

font état les articles de ce numéro, les répercussions de l'intégration sont autant qualitatives que quantitatives. Il est possible de mesurer certains des changements quantitatifs à partir des changements du taux brut d'inscriptions des femmes au niveau supérieur, ce qui représente la proportion de femmes inscrites à ce niveau d'enseignement relativement à la proportion d'hommes. Les données officielles pour 2000-2001 montrent que dans des pays aussi différents que la Barbade, le Royaume-Uni, la Namibie et la Malaisie, la proportion de femmes au niveau tertiaire d'enseignement est égale ou supérieure à celle des hommes. Dans d'autres pays comme le Botswana, le Ghana, l'Inde et le Vanuatu, il existe cependant un écart important (PNUD, 2003, p. 222). Cet écart s'est toutefois rétréci au cours des vingt dernières années (Morley, Unterhalter et Gold, 2003, p. 58-60).

Sauf pour le monde occidental, il existe peu d'études qualitatives du domaine public faisant état de l'expérience et de l'engagement des femmes en enseignement supérieur. La question de la parité sexuelle occupe maintenant une place dans certains discours sur l'enseignement supérieur dans les pays affichant un revenu élevé. On trouve de la documentation sur l'équité et l'enseignement supérieur au Royaume-Uni, p. ex., David et al., (1998); Eggins (1997); Morley (1999); en Australie (Blackmore et Sachs (1999); Currie et Thiele, (2001), au Canada (Acker, 1996), en Nouvelle-Zélande (Brooks, 1997), en Afrique du Sud (De La Rey, 2001) et à Singapour, à Hong Kong et en Thaïlande (Luke, 2001). Tous ces documents confirment les difficultés que représente la mise en place de stratégies politiques, institutionnelles, organisationnelles et micropolitiques visant l'intégration sociale dans les établissements d'enseignement supérieur. Toutefois la nature des changements au chapitre de la parité des sexes en enseignement supérieur n'a pas été systématiquement planifiée dans tous les pays du Commonwealth et la recherche n'a pas été diffusée dans tous ces pays. Les données sur l'expérience vécue par les femmes comme étudiantes et comme membres du personnel en enseignement supérieur dans les pays du Commonwealth demeurent relativement occultées. L'absence de document publié n'est pas synonyme d'absence d'activité. Elle peut traduire plutôt les relations de pouvoir enracinées dans les pratiques touchant le domaine de la publication et de la protection du genre et de la race. Cette absence peut aussi être liée à différentes priorités organisationnelles et à des traditions culturelles.

Il serait trompeur d'affirmer qu'aucune étude n'a été menée sur les femmes en enseignement supérieur au sein des pays du Commonwealth. Des études portant sur les indicateurs de changement quantitatif ont été publiées dans ces pays. L'objectif de l'accessibilité a dominé les débats internationaux. Le contenu des cours ainsi que les cultures pédagogiques et organisationnelles ont été à peine examinés sous l'aspect de la différence, de la diversité et des stratégies visant la transformation (Morley, 1999). Une recherche menée

par l'Association des universités du Commonwealth (Lund, 1998; Singh, 2002), l'UNESCO (1995) et l'Association of University Teachers en Grande-Bretagne, (Halvorsen, 1999) indique que les femmes sont réellement sous-représentées dans tous les secteurs d'emploi en enseignement supérieur. Des études explorant le sujet des femmes comme gestionnaires en enseignement supérieur (Secrétariat du Commonwealth, 1999) ou les tendances dans l'inscription des étudiants ont été entreprises dans certaines régions (UNESCO, 1995). Une initiative importante concernant l'intégration des femmes a vu le jour à la Makerere University, en Ouganda – la première dans le Commonwealth (Bishop-Sambrook, 2000). Bon nombre des études de recherche ont été menées ou financées par des organismes internationaux. L'intérêt des politiques internationales est de plus en plus axé sur la parité des sexes et sur l'enseignement supérieur. Par exemple, l'UNESCO a accueilli la première Conférence mondiale sur l'enseignement supérieur à Paris en 1998. Des représentants de 182 pays ont souscrit à la *Déclaration mondiale sur l'enseignement supérieur pour le XXI^e siècle : vision et action*, et à son engagement à promouvoir une réforme en profondeur de l'enseignement supérieur dans le monde entier. L'article quatre de la Déclaration touche particulièrement la question de la parité des sexes (UNESCO, 1998).

Toutefois, à notre connaissance, il n'existe aucune étude complète sur les politiques relatives aux changements en matière de parité entre les sexes, sur les pratiques qui ont accompagné celles-ci et sur leur réussite ou leur échec. De plus, peu de travaux ont été faits sur les cadres théoriques qui servent de guides aux travaux publiés jusqu'à maintenant. Notons également que très peu de questions ont été posées sur la viabilité des changements. La pénurie de publications soutenues sur des interventions précises à ce chapitre signifie que tout projet cohérent dans ce domaine ou toute diffusion à grande échelle d'initiatives visant à apporter ces changements pose un problème.

Les thèmes explorés dans ce volume s'harmonisent avec les inquiétudes exprimées dans une série d'études de micro-niveau menées à différents endroits dans les pays du Commonwealth (voir Morley, Unterhalter et Gold, 2003). Nous tentons, grâce à une bibliographie commentée et financée par l'Association des universités du Commonwealth et à un important nouveau projet de recherche financé par le Department for International Development du Royaume-Uni et la Carnegie Corporation de New York, de faire mieux connaître la notion de la parité entre les sexes en enseignement supérieur et de diffuser de l'information à ce sujet. Le projet de recherche est axé sur les interventions liées à l'accessibilité, à la modification du programme et au perfectionnement du personnel en Ouganda, en Tanzanie, au Sri Lanka, en Afrique du Sud et au Nigéria. Toute notre recherche se fonde sur la forte impression que l'enseignement supérieur au sein des pays du Commonwealth, et au-delà, doit être plus équitable et plus démocratique. De plus, les interventions visant à promouvoir la démocratisation et la

parité entre les sexes doivent être énoncées de façon systématique et le cadre de cette énonciation, examiné plus en détail. Il faut aussi diffuser plus largement le travail au-delà des frontières nationales.

Les articles de ce numéro spécial font ressortir la complexité du problème d'inégalité des sexes au sein des pays du Commonwealth. Ils soulignent à quel point l'inégalité des sexes demeure une préoccupation importante pour les femmes travaillant en enseignement supérieur même si elle se présente sous des formes différentes selon les milieux. Il y a trois thèmes qui reviennent d'un article à l'autre. Tout d'abord, la façon dont l'inégalité des sexes est liée aux historiques particuliers de l'enseignement supérieur, ainsi que les différences frappantes de ces historiques d'un pays du Commonwealth à l'autre. L'importance des identités multiples et changeantes dans la compréhension de la nature sexuée du travail en enseignement supérieur et son lien avec les déclarations sur l'égalité des sexes ou son absence de résonance par rapport à celles-ci en constituent le deuxième thème. En dernier lieu vient la fragilité des initiatives visant à garantir l'égalité dans l'enseignement supérieur. Cet article préliminaire explore en profondeur chacun de ces thèmes, et, dans sa conclusion, tente de dégager certaines des répercussions de cette question complexe d'inégalité en vue de recherches et d'applications futures en enseignement supérieur au sein du Commonwealth.

Même si le modèle d'enseignement supérieur dans la plupart des pays du Commonwealth est hérité de celui qui a été appliqué au Royaume-Uni aux XIX^e et au XX^e siècles, c'est l'histoire particulière de ces différents pays qui en a façonné la structure d'ensemble. Comme le soulignent les articles du présent numéro, de nombreuses décennies d'égalité entre les sexes dans le taux d'inscription et d'obtention de diplômes d'études secondaires en Australie, au Canada, en Afrique du Sud, en Guyane et au Sri Lanka ont mené à la quasi-égalité des inscriptions en enseignement supérieur. Par contre, les hommes et les femmes sont attirés par des facultés très différentes, les femmes étant généralement encouragées à choisir les arts et les sciences sociales de préférence aux sciences naturelles, au génie et aux affaires. Au Nigéria et en Inde, sur le plan des inscriptions en enseignement supérieur, on note des disparités marquées entre les sexes qui peuvent être attribuables aux conditions d'accès différentes à l'école secondaire. (Voir Odejide et Chanana.) Il est étonnant de constater au sujet des différences relatives à l'égalité des sexes et des inscriptions des étudiants dans les pays du Commonwealth que ces éléments ne correspondent pas nettement à la grille liée au PIB per capita. Le Sri Lanka et la Guyane affichent un PIB par personne considérablement inférieur à celui de l'Afrique du Sud, tout en affichant un équilibre entre les sexes dans le taux d'accès des étudiants (PNUD, 2003). Ces résultats indiquent que les programmes politiques et les prises de décisions familiales concernant l'éducation des femmes au-delà de l'école secondaire prennent leurs racines dans des processus qui ne sont pas simplement un

reflet du revenu et de la richesse. Toutefois, le manque d'études comparatives générales sur l'accès à l'enseignement supérieur dans les pays du Commonwealth ne permet pas d'aller plus loin que de constater la divergence de ces historiques. Cet écart met en lumière la nécessité d'effectuer dans les pays du Commonwealth des études croisées qui explorent ces processus en profondeur afin d'établir un lien entre les analyses des ménages, des établissements d'enseignement, des politiques publiques et du marché du travail.

Bien que bon nombre de pays appliquent des politiques d'égalité des sexes au chapitre des inscriptions des étudiants, tous les articles décrivent des situations d'inégalité pour les femmes qui travaillent en enseignement supérieur. Les causes en sont complexes et sont liées autant à des tendances socio-politiques plus vastes qu'aux micro-cultures des établissements d'enseignement. Plusieurs des articles démontrent bien que les universités, loin d'être des tours d'ivoire à l'abri des processus politiques nationaux, sont en réalité d'importants lieux de contestation politique. Ainsi, le régime militaire du Nigéria a laissé sa marque sur la philosophie de gestion des universités (voir Odejide.) La volonté d'établir un lien entre les universités et les processus de transformation sociale en Afrique du Sud a ouvert la voie à la nomination d'un nouveau type de poste de cadre supérieur d'université (voir Moultrie et de la Rey). Les préoccupations en matière d'égalité en Australie ont produit des résultats semblables (voir Chesterman et al). Ces mutations politiques en dehors de la sphère universitaire signifient que les femmes associées aux forces sociales dominantes au Nigéria ou possédant les compétences et les relations nécessaires en Afrique du Sud et en Australie, ont obtenu des promotions à des postes de haute direction. Ces promotions leur ont permis d'accéder à un pouvoir considérable, mais, comme le soulignent les études, la plupart des femmes occupant des postes en enseignement supérieur dans ces pays ont fait face en général au chapitre des nominations, de la sécurité d'emploi et des promotions, aux mêmes difficultés que celles décrites dans d'autres études effectuées au Canada, au Sri Lanka et en Inde. Il ressort dans toutes les études que la nomination d'un petit nombre de femmes à des postes de haute direction, favorisée par un programme politique « extérieur », est habituellement insuffisante pour corriger les inégalités profondément ancrées entre les sexes dans la culture du travail en enseignement supérieur.

Les articles du présent numéro mettent nettement l'accent sur cette réalité par la manière d'aborder le thème des identités changeantes chez les femmes qui travaillent en enseignement supérieur. Dans les années 1990, l'idée d'élaborer une théorie sur la formation de l'identité en tant que processus social complexe est apparue comme un projet intellectuel et politique important pour le féminisme et les études de la condition féminine. Cette situation est attribuable en partie au fait que la deuxième vague d'activistes

féministes a fait face à un recoupement de la parité des sexes, des races, des classes sociales, de l'ethnicité et des générations dans son travail, et en partie au fait que les théories post-structuralistes ont mis en doute les grands exposés sur la division sociale (Nicholson, 1997; Basu, 1995; Jackson et Pearson, 1998). Selon la formulation clé de Judith Butler, le genre se définit par la performance sans l'ontologie, c'est-à-dire qu'il n'y a pas d'être essentiellement féminin, pas d'exemple de 'femme' qui soit irréductible et universel. (Butler, 1990; 1993). Il existe plutôt des formes féminines sexuées et changeantes, exprimées différemment selon les contextes sociaux, la même femme pouvant adopter de multiples identités sexuées selon qu'elle évolue dans un rôle de professionnelle, d'amie, de fille ou d'amoureuse, par exemple. Chacun de ces rôles donne lieu à une identité ou à un statut distincts. Butler observe que ces rôles identitaires changeants sont construits et concrétisés dans un état de tension par rapport à ce qui ne peut être réalisé; ainsi, le rendement d'une femme adulte professionnelle faisant preuve de compréhension sociale et d'esprit discipliné est en conflit avec l'identification au rôle d'amie vulnérable, aux observations confuses et aux réponses émotives, rôle qu'il n'est habituellement pas conseillé de jouer en milieu de travail. Les identifications sont donc conditionnelles et changeantes, même lorsqu'elles paraissent stables.

Moira Gatens explique de façon très convaincante comment une dichotomie prononcée a commencé à émerger entre une documentation normative qui a mis l'accent sur les droits universels de la personne, notamment l'égalité entre les sexes, et une documentation sociologique qui a souligné la contingence de l'imaginaire social dans l'élaboration de normes et de formes institutionnelles (Gatens, 1991). Bon nombre d'articles du présent numéro spécial illustre clairement ce point. Les gouvernements ou les établissements d'enseignement supérieur prennent des engagements politiques à l'égard de l'égalité des chances qui sont parfois contrôlés à l'échelle internationale grâce à des initiatives comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Toutefois, ces normes institutionnelles intègrent des hypothèses quant au comportement social approprié des hommes et des femmes qui viennent miner ces aspirations. Les articles expliquent en détail comment les femmes universitaires éprouvent très souvent de la honte et un sentiment de culpabilité en pensant à ce qu'elles ne peuvent pas faire, plutôt que de ressentir une fierté rationnelle pour ce qu'elles ont réalisé. Ces sentiments tendent à se former et à se négocier dans le contexte des espaces informels des réseaux de pouvoir qui excluent les femmes, selon des hypothèses non vérifiées sur les comités de nomination, ou à partir des nombreuses préoccupations de femmes ayant suivi des études supérieures avec formation particulière d'une identité féminisée vécue comme une carence. C'est ici que le long historique de l'absence des femmes de l'enseignement supérieur vient interagir avec la

compréhension affective de la structure du pouvoir et avec les pressions réelles pour une réforme dans la gestion de l'enseignement supérieur dans bon nombre de pays. Les différentes hypothèses concernant le travail en enseignement supérieur dans différents pays peuvent accentuer plutôt que d'estomper ces effets.

Il y a deux réponses possibles à la rupture entre le discours officiel sur l'égalité des sexes et les droits de la personne et les analyses sociologiques sur la persistance des inégalités. La première réponse consiste à considérer le discours officiel comme purement symbolique, discours cynique qui n'est d'aucune utilité pour susciter le changement. Les articles sur l'Afrique du Sud (Moultrie et De La Rey), l'Australie (Chesterman et al) et le Canada (Acker), montrent, toutefois, comment les engagements officiels permettent d'ouvrir les espaces importants. La seconde réponse permet d'envisager l'idée que nous avons besoin d'une nouvelle forme d'analyse qui peut combler l'écart et nous aider à élaborer une théorie d'un espace de négociation et de transformation.

De nombreux articles expliquent comment les inégalités en enseignement supérieur sont vécues par le personnel féminin comme un échec individuel, même pour celles qui occupent des postes supérieurs. Dans son article sur le Nigéria, Odejide fait observer à quel point il a été difficile pour les femmes universitaires de faire cause commune et d'étudier la nature du pouvoir politique au sein de leurs institutions. Acker esquisse différents modèles de l'avenir des Canadiennes en enseignement supérieur mais n'est pas optimiste quant au pouvoir des réseaux de femmes. Les deux font ressortir les limites de la débrouillardise et, par voie de conséquence, l'importance d'interventions politiques et gestionnaires soutenues à l'appui de l'égalité des sexes. Les relations sociales qui façonnent l'égalité ou l'inégalité dans l'emploi et leurs liens probables avec la forme d'éducation que reçoivent les filles et les garçons à l'école sont un sujet d'étude qui demeure inexploré. Mais il est bien évident que nous ne pouvons établir de théories sur l'écart qui existe entre les politiques et la pratique sans disposer d'un plus grand nombre d'études empiriques portant sur la nuance qui existe entre la façon de comprendre les politiques et la façon de les appliquer.

De plus, la recherche doit être intégrée à un discours public énergique dans différents milieux afin de trouver une façon de réaliser l'égalité entre les sexes dans les établissements d'enseignement supérieur. Acker esquisse certains thèmes de discussion relativement au vieillissement de la population active au Canada. De la même façon, Odejide cherche à intervenir sur le plan politique dans le contexte d'une démocratie émergente au Nigéria. Cette forme de délibération publique sur la façon de réaliser certaines aspirations contribue par le fait même, non seulement à l'examen analytique, mais à la création d'un lien entre l'analyse et la pratique. En tentant de réunir des écrits provenant des pays du Commonwealth et ayant comme

thème général l'égalité des sexes, ce numéro spécial cherche à faire ressortir comment ces préoccupations, bien qu'elles soient importantes sur le plan des débats nationaux et de la formulation de politiques, trouvent un appui international. C'est du croisement et de la dissonance entre différentes formes d'analyses portant sur l'égalité et sur l'inégalité des sexes en enseignement supérieur au sein des pays du Commonwealth que naîtra une compréhension plus profonde et que pourra s'engager un débat plus vigoureux.

E.U, L.M. et A.G

REFERENCES

- Acker, S. (1996). Doing Good and Feeling Bad: The Work of Women University Teachers. *Cambridge Journal of Education* 26, 401-422.
- Basu, A. (Ed.). (1995). *The challenge of local feminisms*. Boulder, CO: Westview Press.
- Bishop-Sambrook, C. (2000). The logical framework as a tool for gender mainstreaming in university. *Gender and Education* 12(2), 239-247.
- Blackmore, J. & Sachs, J. (1999). Women leaders in the restructured and internationalised university. In A. Brooks & A. McKinnon, *Gender and the restructured university* (pp. 45-66). Buckingham: Open University Press.
- Brock-Utne, B. (2000). Transforming African universities using indigenous perspectives and local experience. In G. R. Teasdale, & Z. M. Rhea, *Local knowledge and wisdom in higher education*. Oxford: Pergamon.
- Brooks, A. (1997). *Academic women*. Buckingham: Open University Press.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble*. New York, NY: Routledge.
- Commonwealth Secretariat Higher Education Support Group. (1999). *Women and management in higher education*. London: Commonwealth Secretariat.
- Currie, J. & Thiele, B. (2001). Globalization and gendered work cultures. In A. Brooks & A. McKinnon, *Gender and the restructured university: Changing management and culture in higher education* (pp. 90-115). Buckingham: Open University Press.
- David, M. & Woodward, D., (Eds.). (1998). *Negotiating the glass ceiling: Careers of senior women in the academic world*. London: Falmer.
- De La Rey, C. (2001, February). Women and management in higher education in South Africa. Paper presented at the ACU/IoE Seminar on managing gendered change in selected Commonwealth universities, Johannesburg, South Africa.
- Eggs, H., (Ed.). (1997). *Women as leaders and managers in higher education*. Buckingham: Open University/ SRHE Press.
- Gatens, M. (1991). *Feminism and philosophy*. Oxford: Polity Press.
- Halvorsen, E. (1999). *Gender analysis of the Higher Education Statistics Agency data 1996/7*. London: Association of University Teachers.
- Jackson, C. & Pearson, R., (Eds.). *Feminist visions of development: Gender analysis and policy*. London: Routledge.
- Luke, C. (2001). *Globalization and women in Academia: North/west - south/east*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Lund, H. (1998). *A single sex profession? Female staff numbers in Commonwealth universities*. London: The Commonwealth Higher Education Management Service, ACU.
- Morley, L. (1999). *Organising feminisms: The micropolitics of the academy*. London: Macmillan.

Morley, L., Unterhalter, E., & Gold, A. (2003). Enterprise culture, equity and gendered change in Commonwealth higher education. In G. Williams. (Ed.), *The enterprising university: Reform, excellence and equity*. Buckingham: Open University Press.

Nicholson, L., (Ed.). (1997). *The second wave*. London: Routledge.

Singh, J. (2002). Still a single sex profession? Female staff numbers in Commonwealth universities. London: Association of Commonwealth Universities.

UNDP. (2003). *Human Development Report*. New York: Oxford University Press (on line at http://www.undp.org/hdr2003/pdf/hdr03_HDI.pdf)

UNESCO. (1995). *Women in higher education in Africa*. Dakar: UNESCO Regional Office.

UNESCO. (1998). *World declaration on higher education for the twenty first century*. Paris: UNESCO on line at www.unesco.org

ELAINE UNTERHALTER is a senior lecturer in Education and International Development at the Institute of Education, University of London. She specializes in gender, education and development. She currently co-ordinates, with Oxfam GB, the Beyond Access: Gender, Education and Development Project which aims to bring together discussions among researchers, policy makers and practitioners on the Millennium Development Goal for gender equity in education. She is also a co-researcher on the project on Gender Equity in Commonwealth Higher Education currently coordinated from the Institute of Education in partnership with universities in a number of African and Asian countries. She has published on themes of gender, citizenship, new social movements and education in South Africa, India and Bangladesh.

ANNE GOLD is a senior lecturer in Education Management at the Institute of Education, University of London and the Institute's Learning and Teaching coordinator. She is the course leader for the International Doctorate in Education, and a resource person for the Association of Commonwealth Universities: Women in Management in Higher Education - Training of Trainers. She also runs management courses for her colleagues in the Institute of Education. Recent publications include *Head of Department: Policy in Practice*, (1998, London: Continuum Books [formerly Cassell]), *Reflecting on School Management*, (with J. Evans, 1998, London: Falmer Press), and "The Ethical Manager: Working with and through colleagues" in *The Effective Academic*, (2002), (Edited by S. Ketteridge, S. Marshall, & H. Fry, 2002, London: Kogan Page)

LOUISE MORLEY is a Reader in Higher Education Studies at the University of London Institute of Education, UK. She is Director of the Centre for Higher Education Studies (CHES). She is also director for a DFID/Carnegie funded research project on gender equity in Commonwealth higher education. Her research and publication interests focus on quality, equity, gender, power and empowerment in higher education. Recent publications include *Quality and Power in Higher Education* (2003, Open University Press); *Organising Feminisms: The Micropolitics of The Academy* (1999, Macmillan); *School Effectiveness: Fracturing the discourse* (with N. Rassool, 1999, The Falmer Press); *Breaking Boundaries: Women in higher education*, (1996) and *Feminist Academics: Creative agents for change* (1995) both edited with Val Walsh and published by Taylor and Francis.

ELAINE UNTERHALTER est conférencière principale en enseignement et développement international à l'Institute of Education de l'University of London. Elle se spécialise dans les domaines d'équité sexuelle, de l'éducation et du développement. Elle coordonne actuellement, en collaboration avec Oxfam GB, le projet *Au-delà de l'Accès : l'Équité sexuelle, l'Éducation et le Développement* qui vise à susciter les discussions parmi les chercheurs, les décideurs et les généralistes associés à la Déclaration du Millénaire pour la parité des sexes en éducation. Elle est aussi co-chercheur dans le cadre du projet sur la parité des sexes mené au sein du Commonwealth Higher Education et actuellement coordonné par l'Institute of Education en partenariat avec les universités dans un certain nombre de pays africains et asiatiques.

ANNE GOLD est conférencière principale en gestion de l'enseignement à l'Institute of Education de l'University of London et elle est coordonnatrice de l'Institute's Learning and Teaching. Elle est animatrice de cours dans le cadre du programme de doctorat international en enseignement, et agit comme personne-ressource pour l'Association des universités du Commonwealth : Les femmes dans la gestion de l'enseignement supérieur – formation des formateurs. Elle dispense aussi des cours de gestion pour ses collègues à l'Institute of Education. Signalons parmi ses récentes publications : *Head of Department: Policy in Practice*, (1998, Londres), *Reflecting on School Management*, (avec J. Evans, 1998, Londres : Falmer Press), et « *The Ethical Manager : Working with and through colleagues* » parue dans *The Effective Academic*, (2002), (publiée par S. Ketteridge, S. Marshall, & H. Fry, 2002, Londres : Kogan Page).

LOUISE MORLEY est maître de conférence en études axées sur l'enseignement supérieur à l'University of London Institute of Education, R.-U. Elle est directrice du Centre for Higher Education Studies (CHES). Elle est aussi directrice d'un projet de recherche financé par le DFID/Carnegie sur la parité des sexes dans l'enseignement supérieur au sein des pays du Commonwealth. Ses intérêts en matière de recherche et de publication sont axés sur la qualité, l'équité sexuelles, l'habilitation et l'autonomisation en enseignement supérieur. Notons parmi ses récentes publications : *Quality and Power in Higher Education* (2003, Open University Press); *Organising Feminisms: The Micropolitics of The Academy* (1999, Macmillan); *School Effectiveness: Fracturing the discourse* (avec N. Rassool, 1999, The Falmer Press); *Breaking Boundaries: Women in higher education*, (1996) et *Feminist Academics: Creative agents for change* (1995) parues chez Val Walsh et chez Taylor and Francis.

