Informations de base

2014/2251(INI) INI - Procédure d'initiative	Procédure terminée
Carrières scientifiques et universitaires des femmes et plafonds de verre **Subject** 4.10.04 Egalité des genres 4.15.08 Travail, emploi et salaire: égalité homme femme et entre les personnes	

Acteurs principaux

	Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
Parlement européen	FEMM Droits de la femme et égalité des genres	VOZEMBERG-VRIONIDI Elissavet (PPE)	10/02/2015
		Rapporteur(e) fictif/fictive DĂNCILĂ Viorica (S&D) GIRLING Julie (ECR) MLINAR Angelika (ALDE) VALLINA Ángela (GUE/NGL) SEBASTIA TALAVERA Jordi Vicent (Verts/ALE) MORVAI Krisztina (NI)	

	DG de la Commission	Commissaire
Commission européenne	Emploi, affaires sociales et inclusion	MOEDAS Carlos

Evénements clés

Date	Evénement	Référence	Résumé
15/01/2015	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
14/07/2015	Vote en commission		
20/07/2015	Dépôt du rapport de la commission	A8-0235/2015	Résumé
08/09/2015	Débat en plénière		
09/09/2015	Décision du Parlement	T8-0311/2015	Résumé

09/09/2015	Résultat du vote au parlement		
09/09/2015	Fin de la procédure au Parlement		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2014/2251(INI)
Type de procédure	INI - Procédure d'initiative
Sous-type de procédure	Rapport d'initiative
Base juridique	Règlement du Parlement EP 55
Autre base juridique	Règlement du Parlement EP 165
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	FEMM/8/02322

Portail de documentation

Parlement Européen

Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE557.279	27/05/2015	
Amendements déposés en commission		PE560.808	24/06/2015	
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A8-0235/2015	20/07/2015	Résumé
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T8-0311/2015	09/09/2015	Résumé

Commission Européenne

Type de document	Référence	Date	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière	SP(2015)748	24/02/2016	

Carrières scientifiques et universitaires des femmes et plafonds de verre

2014/2251(INI) - 09/09/2015 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 550 voix pour, 97 contre et 41 abstentions, une résolution sur les carrières scientifiques et universitaires des femmes et les plafonds de verre.

Les députés ont rappelé que l'expression «**plafond de verre**» a été adoptée en 1986 par des journalistes du Wall Street Journal. Elle désigne les obstacles invisibles, fondés sur des préjugés, qui empêchent les femmes d'accéder à des fonctions supérieures dans leur carrière.

Les estimations chiffrées du plafond de verre reflètent la difficulté que rencontrent les femmes à progresser dans leur carrière à des niveaux similaires à leurs collègues masculins. Ainsi, les femmes sont largement sous-représentées dans les filières et carrières des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), ne représentant que **24% des professionnels des sciences et technologies**. Selon la publication «*She Figures* » pour 2012, les femmes ne représentent que 10% des recteurs d'université.

Accès aux postes universitaires : le Parlement a déploré l'existence de **signes de ségrégation** fondée sur le genre dans les hiérarchies scolaires et universitaires en Europe et dans d'autres économies avancées. Bien que 59% des diplômées universitaires dans l'UE-28 soient des femmes, elles ne représentent que **18% des professeurs titulaires à l'université**.

Le manque de femmes dans les sciences et la recherche a eu pour conséquence que la recherche et le développement utilisent par défaut des modèles masculins.

Réaffirmant que l'égalité hommes-femmes est l'un des principes sur lesquels l'Union européenne est fondée, les députés ont regretté que l'inégalité d'accès des femmes aux postes de recherche, au financement et aux publications persiste, et qu'un écart de rémunération entre les sexes subsiste dans les milieux scientifiques et universitaires.

Mesures positives : la Commission et les États membres ont été invités à :

- analyser les dispositions juridiques existantes dans le but de les mettre en œuvre et, si nécessaire, de les réviser, afin de faire respecter l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes;
- assurer le respect du principe de non-discrimination dans tous les types de contrats d'emploi ou de financement, ainsi que du droit à un salaire égal pour un travail égal pour tous les éléments de rémunération accordés aux hommes et aux femmes;
- soutenir et promouvoir les réseaux de soutien entre pairs et le partage des bonnes pratiques en Europe et au-delà;
- faciliter le rôle que les femmes peuvent jouer dans la concrétisation de liens positifs entre domaines STIM et arts et sciences humaines;
- promouvoir des modèles féminins positifs à tous les niveaux d'éducation;
- renforcer les initiatives visant à encourager les femmes à poursuivre leurs carrières scientifiques et universitaires et soutenir les femmes scientifiques, en particulier les jeunes, participant à des programmes de recherche et à des demandes de subvention;
- développer des méthodes pédagogiques efficaces et attractives dans les matières STIM afin de maintenir les jeunes filles dans les filières scientifiques.

Équilibre entre la vie professionnelle et personnelle : le Parlement a demandé que les conditions de travail des chercheurs, tant masculins que féminins, offrent une plus grande souplesse afin de leur permettre de combiner le travail et la vie familiale. Il souhaite voir **disparaître les écarts de rémunération** entre les chercheurs des deux sexes en vue du respect de l'égalité des genres.

La Commission et les États membres sont appelés à :

- concevoir des programmes visant à encourager les femmes à poursuivre leur carrière après un congé de maternité ou un congé parental;
- financer des programmes de réinsertion englobant des formations sur les dernières avancées scientifiques, tout en offrant aux femmes qui viennent de mettre au monde ou d'adopter un enfant une plus grande flexibilité en ce qui concerne leur production scientifique et des services de garde d'enfants adéquats;
- reconnaître la nécessité d'un véritable congé de paternité, accompagné d'une rémunération adéquate, de façon à lutter contre la norme selon laquelle ce sont les femmes qui interrompent leur carrière.

Changements et projets institutionnels : la Commission est invitée à proposer **une recommandation aux États membres** comportant des lignes directrices communes en matière de changement institutionnel pour promouvoir l'égalité des sexes dans les universités et les centres de recherche.

Les députés ont salué le fait que la Commission finance la création de **plans en matière d'égalité des genres** par l'intermédiaire de projets dans le cadre du 7e programme-cadre et d'Horizon 2020. Ils ont toutefois demandé à la Commission d'intensifier son rôle de coordination en ce qui concerne les initiatives d'intégration du genre au sein de l'Espace européen de la recherche.

Les États membres ont été invités à :

- conclure des partenariats avec les organismes de recherche et les universités afin d'encourager les changements culturels et institutionnels en matière de genre ;
- travailler avec les établissements universitaires pour offrir une aide et des possibilités d'avancement lors de transitions clés, comme la transition entre doctorat, post-doc et postes de maître assistant;
- collaborer avec les établissements universitaires pour prendre des initiatives incitant les femmes à se porter candidates aux postes à pourvoir et assurer, dans la mesure du possible, une représentation féminine dans les jurys d'entretien.

La résolution a insisté sur la nécessité de **systématiser les données disponibles sur la répartition par genre** et le suivi de la position des femmes scientifiques au niveau des États membres.

Étapes suivantes : le Parlement a formulé une série de recommandations invitant par exemple les États membres et la Commission à :

- offrir des incitations aux instituts de recherche et aux universités pour instituer et appliquer des plans en matière d'égalité des genres et à doter les programmes nationaux de recherche d'une dimension relative au genre;
- envisager la création de **plans d'égalité des genres comme condition préalable à l'accès au financement public** dans les milieux de la recherche, scientifique et universitaire;
- encourager les employeurs à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de harcèlement à l'encontre des femmes sur le lieu de travail;
- faire participer les médias et le secteur privé à l'élimination des stéréotypes sexistes et à la promotion du respect mutuel;
- appliquer systématiquement la **budgétisation sexospécifique** à tous les programmes et mesures prévoyant un financement dans le domaine scientifique, universitaire et de la recherche;
- renforcer davantage le réseautage entre les femmes scientifiques au niveau national, régional et de l'Union européenne.

Le Parlement a réaffirmé l'importance d'une **plus grande participation des femmes au processus décisionnel** et de l'équilibre entre les sexes dans les comités d'évaluation, les comités de sélection, ainsi que dans les comités qui prennent les décisions en matière de recrutement, de financement, de programmes de recherche et de publication.

Le Conseil a été invité à adopter au cours de la présidence luxembourgeoise **des conclusions** concernant l'égalité des genres dans la recherche.

Enfin, les députés ont proposé de décerner un prix «**Femmes et science en Europe**» aux employeurs (entreprises, institutions et autorités) qui se montrent exemplaires dans la promotion des femmes du monde universitaire et scientifique, le soutien des femmes aux postes de direction et la mise en pratique de l'égalité des rémunérations.

Carrières scientifiques et universitaires des femmes et plafonds de verre

2014/2251(INI) - 20/07/2015 - Rapport déposé de la commission, lecture unique

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres a adopté un rapport d'initiative d'Elissavet VOZEMBERG (PPE, EL) sur les carrières scientifiques et universitaires des femmes et les plafonds de verre.

Les députés rappellent que l'expression «**plafond de verre**» a été adoptée en 1986 par des journalistes du Wall Street Journal. Elle désigne les obstacles invisibles, fondés sur des préjugés, qui empêchent les femmes d'accéder à des fonctions supérieures dans leur carrière.

Les estimations chiffrées du plafond de verre reflètent la difficulté que rencontrent les femmes à progresser dans leur carrière à des niveaux similaires à leurs collègues masculins. Ainsi, les femmes sont largement sous-représentées dans les filières et carrières des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), ne représentant que **24% des professionnels des sciences et technologies**. Selon la publication «*She Figures* » pour 2012, les femmes ne représentent que 10% des recteurs d'université.

Accès aux postes universitaires : le rapport déplore l'existence de **signes de ségrégation** fondée sur le genre dans les hiérarchies scolaires et universitaires en Europe et dans d'autres économies avancées. Bien que 59% des diplômées universitaires dans l'UE-28 soient des femmes, elles ne représentent que **18% des professeurs titulaires à l'université**.

Le manque de femmes dans les sciences et la recherche a eu pour conséquence que la recherche et le développement utilisent par défaut des modèles masculins.

Réaffirmant que l'égalité hommes-femmes est l'un des principes sur lesquels l'Union européenne est fondée, les députés regrettent que l'inégalité d'accès des femmes aux postes de recherche, au financement et aux publications persiste, et qu'un écart de rémunération entre les sexes subsiste dans les milieux scientifiques et universitaires.

Mesures positives : la Commission et les États membres sont notamment invités à :

- analyser les dispositions juridiques existantes dans le but de les mettre en œuvre et, si nécessaire, de les réviser, afin de faire respecter l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes;
- assurer le respect du principe de non-discrimination dans tous les types de contrats d'emploi ou de financement, ainsi que du droit à un salaire égal pour un travail égal pour tous les éléments de rémunération accordés aux hommes et aux femmes;
- soutenir et promouvoir les réseaux de soutien entre pairs et le partage des bonnes pratiques en Europe et au-delà;
- faciliter le rôle que les femmes peuvent jouer dans la concrétisation de liens positifs entre domaines STIM et arts et sciences humaines;
- promouvoir des modèles féminins positifs à tous les niveaux d'éducation;
- renforcer les initiatives visant à encourager les femmes à poursuivre leurs carrières scientifiques et universitaires et soutenir les femmes scientifiques, en particulier les jeunes, participant à des programmes de recherche et à des demandes de subvention;
- développer des méthodes pédagogiques efficaces et attractives dans les matières STIM afin de maintenir les jeunes filles dans les filières scientifiques.

Équilibre entre la vie professionnelle et personnelle : les députés demandent que les conditions de travail des chercheurs, tant masculins que féminins, offrent une plus grande souplesse afin de leur permettre de combiner le travail et la vie familiale. Ils souhaitent voir **disparaître les écarts de rémunération** entre les chercheurs des deux sexes en vue du respect de l'égalité des genres.

La Commission et les États membres sont appelés à :

- concevoir des programmes visant à encourager les femmes à poursuivre leur carrière après un congé de maternité ou un congé parental;
- financer des programmes de réinsertion englobant des formations sur les dernières avancées scientifiques, tout en offrant aux femmes qui viennent de mettre au monde ou d'adopter un enfant une plus grande flexibilité en ce qui concerne leur production scientifique et des services de garde d'enfants adéquats;
- reconnaître la nécessité d'un véritable congé de paternité, accompagné d'une rémunération adéquate.

Changements et projets institutionnels : la Commission est invitée à proposer **une recommandation aux États membres** comportant des lignes directrices communes en matière de changement institutionnel pour promouvoir l'égalité des sexes dans les universités et les centres de recherche.

Les députés saluent le fait que la Commission finance la création de plans en matière d'égalité des genres par l'intermédiaire de projets dans le cadre du 7e programme-cadre et d'Horizon 2020. Ils demandent toutefois à la Commission d'intensifier son rôle de coordination en ce qui concerne les initiatives d'intégration du genre au sein de l'Espace européen de la recherche.

Les États membres sont invités à :

- conclure des partenariats avec les organismes de recherche et les universités afin d'encourager les changements culturels et institutionnels en matière de genre;

- travailler avec les établissements universitaires pour offrir une aide et des possibilités d'avancement lors de transitions clés, comme la transition entre doctorat, post-doc et postes de maître assistant;
- collaborer avec les établissements universitaires pour prendre des initiatives incitant les femmes à se porter candidates aux postes à pourvoir et assurer, dans la mesure du possible, une représentation féminine dans les jurys d'entretien.

Le rapport insiste sur la nécessité de **systématiser les données disponibles sur la répartition par genre** et le suivi de la position des femmes scientifiques au niveau des États membres.

Étapes suivantes : le rapport formule une série de recommandations invitant par exemple les États membres et la Commission à :

- offrir des incitations aux instituts de recherche et aux universités pour instituer et appliquer des plans en matière d'égalité des genres et à doter les programmes nationaux de recherche d'une dimension relative au genre;
- envisager la création de plans d'égalité des genres comme condition préalable à l'accès au financement public dans les milieux de la recherche, scientifique et universitaire;
- encourager les employeurs à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de harcèlement à l'encontre des femmes sur le lieu de travail;
- faire participer les médias et le secteur privé à l'élimination des stéréotypes sexistes et à la promotion du respect mutuel;
- appliquer systématiquement la budgétisation sexospécifique à tous les programmes et mesures prévoyant un financement dans le domaine scientifique, universitaire et de la recherche;
- renforcer davantage le réseautage entre les femmes scientifiques au niveau national, régional et de l'Union européenne.

Enfin, les députés proposent de décerner un prix «**Femmes et science en Europe**» aux employeurs (entreprises, institutions et autorités) qui se montrent exemplaires dans la promotion des femmes du monde universitaire et scientifique, le soutien des femmes aux postes de direction et la mise en pratique de l'égalité des rémunérations.