

« Femmes et sciences »

Mobiliser les femmes pour enrichir la recherche européenne

Table des matières.

RESUME	3
INTRODUCTION	4
1. CONTEXTE GÉNÉRAL.....	5
1.1. La politique de l'égalité des chances de l'Union européenne.....	5
1.1.1. Le Traité.....	5
1.1.2. L'intégration de l'égalité des chances dans les autres politiques	5
1.2. La situation dans les Etats membres.	5
1.2.1. Aperçu de la situation des femmes dans la recherche.....	5
1.2.2. Politiques mises en œuvre dans les Etats membres.	8
1.2.3. Approche nord-américaine.....	9
2. L'ACTION DE LA COMMISSION.....	9
2.1. Le débat et l'échange d'expériences : un groupe d'expert(e)s, un groupe de fonctionnaires nationaux, et un réseau de femmes scientifiques.	9
2.2. Une approche cohérente au sein du cinquième programme-cadre.....	10
2.2.1. La recherche par les femmes.....	11
2.2.2. La recherche pour les femmes.....	13
2.2.3. La recherche sur les femmes	13
2.3. Une structure de coordination pour la mise en œuvre du système de veille « Femmes et sciences » (gender and science watch system), au sein du 5ème PCRD.....	14
CONCLUSION	15
Annexes :	
1. Politiques mises en oeuvre dans les Etats-membres.....	16
2. Répartition des hommes et des femmes dans les filières d'études.....	57

RESUME

L'Union européenne au service de ses citoyens se doit, en ligne avec ses principes généraux, de fixer des objectifs en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine de la recherche. Dans le contexte actuel de sous-représentation des femmes, l'objectif est de promouvoir la participation des femmes dans la recherche européenne. Pour cela, il faudra faire des efforts aussi bien au niveau européen qu'au niveau des Etats membres. Dans cette perspective, la Commission stimulera le débat et l'échange d'expériences entre Etats membres.

A travers sa politique d'information, la Commission veillera également à assurer que les femmes soient informées sur ses programmes et actions destinées à accroître leur participation à la recherche scientifique.

La Commission s'engage à fournir des efforts significatifs pour accroître la participation des femmes aux programmes de recherche communautaires ; l'objectif global d'un plancher de 40 % est fixé dans les bourses Marie Curie, dans les assemblées consultatives, dans les panels d'évaluation, en moyenne sur l'ensemble du 5ème PCRD.

Un secteur et un groupe de travail « femmes et sciences » sont mis en place au sein des services de la Commission pour coordonner les mesures mises en œuvre pour promouvoir les femmes dans la recherche européenne.

INTRODUCTION

Les femmes sont de plus en plus nombreuses dans la plupart des champs de la vie économique, sociale et politique, et leur rôle y évolue. Toutefois, elles restent particulièrement peu présentes dans la recherche scientifique¹ et le développement technologique.

Cette situation doit être corrigée du point de vue de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, qui est une exigence démocratique et une priorité politique de l'Union. De plus, il serait préjudiciable de passer à côté de l'enrichissement que représente une plus grande implication des femmes dans la recherche. Cet enrichissement porte autant sur les méthodes que sur les thèmes d'intérêt et les objectifs assignés à l'effort de recherche.

On observe une prise de conscience croissante de cette situation dans les Etats membres et dans la communauté scientifique. Le Parlement européen a manifesté un intérêt politique majeur pour la promotion des femmes dans la recherche. Lors de la conférence « Femmes et sciences » co-organisée par la Commission et le Parlement européen à Bruxelles les 28 et 29 avril 1998, des scientifiques et des décideurs politiques ont donné un signal clair quant à la nécessité d'intensifier les efforts pour accroître la présence des femmes dans la recherche en Europe.

La sous-représentation des femmes dans la recherche résulte de facteurs multiples et de nature très différente. Un meilleur équilibre entre hommes et femmes dans une recherche scientifique enrichie ne pourra résulter que d'une action entreprise dans la durée et impliquant tous les acteurs concernés. Cela suppose une approche systématique et progressive.

Dans ce contexte, la Commission s'engage à poursuivre deux objectifs :

- stimuler le débat et l'échange d'expériences entre Etats membres sur cette question, pour optimiser l'efficacité des efforts entrepris à tous les échelons de pouvoir,
- développer une approche cohérente de la promotion des femmes dans les activités de recherche financées par l'Union, susceptible d'aboutir à une augmentation significative de la participation des femmes sur la période du cinquième programme-cadre communautaire de recherche. Dans cet esprit, la Commission vise un plancher de 40 % pour la participation des femmes aux bourses Marie Curie, aux assemblées consultatives, ainsi qu'aux panels d'évaluation et suivi.

Cette communication a pour objectif de présenter les mesures mises en œuvre à la Commission dans le domaine de la recherche et du développement technologique afin de poursuivre ces deux objectifs, en les situant dans le contexte plus général de la politique de l'égalité des chances au niveau de l'Union, d'une part, et des efforts entrepris dans les Etats membres, d'autre part.

¹ La référence aux sciences doit être entendue dans son acception la plus large, c'est-à-dire comme couvrant toutes les disciplines scientifiques productrices de connaissances, qu'elles soient dites « exactes » ou « humaines ».

1. CONTEXTE GENERAL.

1.1. La politique de l'égalité des chances de l'Union européenne.

1.1.1. Le Traité.

Circonscrite au principe de l'égalité de rémunérations entre les femmes et les hommes lors de la création de la Communauté, l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, inscrite dans les articles 2 et 3 du Traité d'Amsterdam, est désormais un objectif pour l'Union. Le nouvel article 13 permettra la mise en œuvre de mesures appropriées pour combattre les discriminations, tandis que l'article 141 donne une base juridique spécifique à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

1.1.2. L'intégration de l'égalité des chances dans les autres politiques

Depuis 1996, l'approche stratégique de la Commission dans le domaine de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes est celle du « mainstreaming », c'est-à-dire de l'intégration de la dimension de l'égalité des chances dans tous les grands domaines de la politique. Cette approche, présentée dans la communication COM(96)67 final, permet non seulement de démultiplier l'efficacité des mesures visant à l'égalité des chances, mais aussi d'améliorer la qualité des politiques ayant fait l'objet de mainstreaming.

Ainsi, la nouvelle stratégie pour l'emploi adoptée par le sommet européen de Luxembourg en décembre 1997, sur base de la communication de la Commission COM(97)497, retient l'égalité des chances entre les femmes et les hommes comme un des quatre axes autour desquels développer une stratégie coordonnée en faveur de l'emploi.

La politique des Fonds structurels ou encore celle du développement ont également été pionnières dans ce domaine. C'est ainsi que les propositions de règlement du Conseil relatives aux Fonds structurels (COM(98)131) prévoient, au titre des objectifs, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.

A l'occasion du lancement du 5ème programme-cadre de recherche et développement technologique (1998-2002), la Commission a décidé de prendre en compte de façon effective la dimension de l'égalité des chances, en promouvant la participation des femmes à l'effort de recherche en Europe, ainsi qu'elle l'avait annoncé, au titre des défis politiques, dans le rapport d'avancement sur le suivi apporté à la communication « Intégrer l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des politiques et actions communautaires » (COM(98)122 final).

1.2. La situation dans les Etats membres.

1.2.1. Aperçu de la situation des femmes dans la recherche.

Les statistiques disponibles au niveau des Quinze sur la présence des femmes dans le système scientifique sont quasi-inexistantes au-delà de l'étape de l'obtention du diplôme. En ce qui concerne la fréquentation des filières d'éducation supérieure par les femmes, en 1994/1995, les moyennes au niveau de l'Union sont les suivantes :

Disciplines	% de femmes parmi les étudiants
Lettres, Arts Appliqués, Religion	65,6
Sciences sociales	49,5
Droit	53,9
Sciences naturelles	44,4
Mathématiques, Informatique	27,6
Sciences médicales	68,1
Ingénieur, Architecture	18,7
Autres	66,9

Derrière ces moyennes se cachent des disparités géographiques. Tant en mathématique/informatique qu'en ingénieur/architecture, les femmes tendent à être moins sous-représentées en Italie, en Espagne et au Portugal, que dans les autres pays de l'Union européenne².

Malgré ces atténuations dans le Sud de l'Union, il apparaît clairement que les filles ne se répartissent pas de façon homogène dans les différentes filières d'études. Les programmes communautaires d'éducation (Socrates) et de formation professionnelle (Leonardo da Vinci), offrent la possibilité de soutenir des projets promouvant la diversification des choix d'études vers des domaines non-traditionnels – tels, par exemple, le développement de modules ou de matériels pédagogiques ou didactiques, de curricula adaptés pour la formation des enseignants ou la sensibilisation de l'ensemble des acteurs de l'éducation et de la formation professionnelle (en particulier les responsables de l'orientation professionnelle, les parents), la promotion du tutorat (mentoring). Le groupe de travail « Etudes pour les femmes » ou les réseaux thématiques dans le cadre d'Erasmus/Socrates ou encore la diffusion de l'exposition itinérante « L'autre moitié de la science » dans les écoles de tous les Etats-membres sont particulièrement à relever dans ce domaine.

Ensuite, en ce qui concerne la situation des femmes scientifiques sur le marché de l'emploi dans la carrière scientifique, l'évidence statistique devient très insatisfaisante.

Toutefois, la carence des femmes dans le système de recherche est régulièrement dénoncée. En 1993, la Commission³ et le Parlement européen⁴ ont organisé des

² Les chiffres-clés de l'éducation dans l'Union européenne 1997 (figure F14 - pp. 98-99); cf. annexe 2)

³ Women in Science, International Workshop organised by the European Commission (15-16/2/1993).

⁴ The underrepresentation of women in science & technology. How to improve the situation for women studying/working in S&T ?, séminaire organisé par le comité STOA (Scientific and Technological Options Assessment) du Parlement européen, novembre 1993.

séminaires qui ont permis de confirmer ce constat pour l'Europe. En 1996, le « World Science Report » de l'UNESCO montre que le parcours des femmes dans la carrière scientifique peut être comparé à un tuyau percé. Il ne suffit pas de voir augmenter le nombre de femmes diplômées dans les disciplines scientifiques pour que se produise l'effet naturel de leur dispersion homogène dans la carrière. Après l'étape fatidique de l'obtention du diplôme, les femmes rencontrent souvent des obstacles dans la carrière scientifique, qui se traduisent dans un taux de sous-emploi important chez les femmes scientifiques.

Les obstacles se situent tout au long de la carrière. Certains sont spécifiques à la carrière scientifique et d'autres résultent de la situation plus générale des femmes sur le marché de l'emploi. Schématiquement, il semble qu'on puisse identifier quatre étapes critiques successives dans le déroulement de la carrière : i) rester dans le marché de l'emploi, ii) rester dans la carrière scientifique, iii) évoluer dans la carrière scientifique, iv) être nommée aux fonctions de responsabilité et de pouvoir dans le système scientifique.

Par rapport à ces étapes critiques, les données dont on dispose sont fragmentaires, mais les témoignages concordent souvent. Les femmes qui restent dans la carrière scientifique subissent des traitements discriminatoires, et bénéficieraient de contrats plus précaires et de bourses de moindre importance par rapport à leurs collègues masculins⁵. Elles sont très peu nombreuses à être nommées aux plus hautes fonctions, même dans les disciplines où elles sont majoritaires en tant que diplômées⁶. En outre, on a observé au Royaume-Uni que les femmes diplômées dans les disciplines scientifiques sont plus nombreuses à quitter le marché du travail que leurs collègues masculins⁷, et que celles qui restent sur le marché du travail quittent, plus que les hommes, la carrière scientifique pour se tourner vers l'enseignement ou des débouchés qui ne sont pas dans le domaine de la recherche⁸.

L'amélioration des indicateurs permettant de saisir avec plus de précision et de fiabilité la situation des femmes scientifiques dans la carrière scientifique est un élément essentiel pour définir des politiques appropriées et évaluer les progrès accomplis. La Commission entamera un travail de définition sur ce point en coopération avec les Etats membres et les organisations internationales compétentes.

⁵ Wenneras Christine and Wold Agnès, Sexism and nepotism in peer-review, Nature 387, 341-343 ; 1997. Passion and prejudice in research, Nature 390, 201-204 ; 1997. Mason Joan, Gender dimensions in science, Science and public policy, december 1997. Vestergaard E., and M. Taarnby. Forskning I forskningsmidler. Ansøgere til statens sundhedsvidenskabelige forskningsråd. Århus : Analyseinstitut for forskning, 1998.

⁶ Osborn Mary, « Facts and figures show little room at the top for women in science in most EU countries », intervention à la conférence « femmes et sciences », organisée par la Commission européenne, en coopération avec le Parlement européen - Bruxelles, 28 & 29 avril 1998 (actes en cours de publication).

⁷ The Rising Tide, a report on Women in Science, Engineering and technology, 1995

⁸ Glover, J. & Fielding J., Gender and SET project, présenté à la réunion de la « Science Alliance » - Londres, mars 1998.

1.2.2. Politiques mises en œuvre dans les Etats membres⁹.

Durant les années '90, la prise de conscience de la sous-représentation des femmes dans le système scientifique, d'une part, et de la nécessité d'y remédier, d'autre part, s'est développée dans tous les Etats membres. Les politiques mises en œuvre à cette fin varient dans leur nature.

Mesures d'actions positives et objectifs quantitatifs :

En Allemagne, pour la période de 1996 à 2000, 720 millions de Deutsche Mark (368 millions EURO) sont affectés à des bourses permettant aux femmes d'acquérir les qualifications requises pour pouvoir être nommées aux postes de professeurs. Au Danemark, le programme FREJA (Female Researchers in Joint Action) dispose d'un budget de 78 millions de couronnes danoises (10,5 millions EURO) sur 4 ans pour financer des projets de recherche menés par des jeunes femmes scientifiques hautement qualifiées. En Suède, 32 chaires universitaires, 73 postes d'assistant de recherche et 120 bourses postdoctorales ont été créées pour être allouées au sexe sous-représenté tandis qu'en Finlande, des quotas (40 %) ont été décidés pour la composition de tous les comités et assemblées équivalentes, y compris les 4 Conseils Nationaux de Recherche.

Promotion des femmes à l'Université et tout au long des parcours éducatifs :

Au Pays-Bas, le gouvernement a nommé des agents chargés de l'égalité des chances dans les universités et une campagne de sensibilisation a été menée dans les écoles secondaires pour encourager les filles à opter pour les filières scientifiques. En Italie, le Ministère de l'Université et de la Recherche Scientifique a mis en place un groupe de travail sur la culture des différences et études des femmes dans l'institution universitaire (« Gruppo di lavoro su culture delle differenze e studi delle donne nella istituzione universitaria »). En France, en Irlande et au Grand-duché de Luxembourg, différentes mesures ont été mises en œuvre au niveau des parcours éducatifs pour encourager les filles à s'engager dans la carrière scientifique.

Création de structures administratives :

Le Royaume-Uni a mis en place une unité de développement au sein du Department of Trade and Industry. Cette unité travaille en coopération avec le Ministère de l'Education et les Conseils de recherche. En Allemagne, une unité intitulée « Les femmes dans l'Education et la Recherche » a été créée au sein du Ministère Fédéral de l'Education et de la Recherche. En Italie, une commission « égalité des chances » vient d'être mise en place (1998) au Centre National de Recherche (CNR).

« Women's studies »

Dans la plupart des Etats Membres, on observe un accroissement de l'importance des études et recherches sur le genre.

⁹ En annexe 1, on trouvera une description plus détaillée des politiques mises en œuvre.

1.2.3. Approche nord-américaine

En 1981, le Congrès américain a adopté «The Science and Technology Equal Opportunities Act/National Science Foundation Authorization Act». Cette loi prévoit que le Directeur du National Science Foundation (NSF) :

- transmette, tous les 2 ans, au Congrès et aux fonctionnaires du gouvernement un rapport statistique sur la participation des femmes et d'autres minorités à l'emploi et à la formation dans le secteur des sciences et ingénieur. Depuis 1982, le NSF produit tous les 2 ans un rapport : « Women and Minorities in Science and Engineering ».
- mette en place des programmes qui prévoient des mesures antidiscriminatoires dans le recrutement professionnel. Le programme en cours pour les femmes est POWERE, *Professional Opportunities for Women in Research and Education*.

Un comité « *Women in Science and Engineering* » été créé au sein du National Research Council.

En 1989, le Conseil de Recherche en Sciences Naturelles et en Ingénieur (CRSNG) du Canada a créé une chaire nationale pour les femmes en sciences de l'ingénieur. En octobre 1996, le CRSNG a accordé 1,25 millions de dollars canadiens (745 601 EURO) pour 5 chaires universitaires. Cet investissement de 250 000 dollars (149 120 EURO) par chaire pour une durée de 5 ans est cofinancé, pour une part au moins égale, par des grandes entreprises privées telles Alcan, IBM, Nortel, Pétro-Canada. Les titulaires sélectionnés pour ces chaires (trois ingénieures et deux scientifiques) sont entrées en fonction en 1997.

2. L'ACTION DE LA COMMISSION

Les mesures mises en œuvre par la Commission poursuivront deux objectifs :

- stimuler le débat et l'échange d'expériences entre Etats membres sur cette question.
- développer une approche cohérente de la promotion des femmes dans les activités de recherche financées par l'Union, susceptible d'aboutir à une augmentation significative de la participation des femmes sur la période du cinquième programme-cadre communautaire de recherche en se fixant un objectif de 40 % de femmes dans différentes instances, tout en respectant bien sûr le critère de base de l'excellence scientifique.

2.1. Le débat et l'échange d'expériences : un groupe d'expert(e)s, un groupe de fonctionnaires nationaux, et un réseau de femmes scientifiques.

On vient de l'évoquer : la panoplie des moyens mis en œuvre au niveau des Etats membres est très vaste et n'a d'égal que l'intérêt commun et croissant soulevé par la question de la promotion des femmes dans la recherche. Dans ce contexte, il semble particulièrement opportun de stimuler le débat sur ces différentes mesures et l'échange d'expériences. En effet, ce débat et cet échange d'expériences permettront à tous les protagonistes d'améliorer l'efficacité de leur propre action et, ainsi, de poursuivre leur objectif avec une intensité renouvelée. Cela a d'ailleurs été demandé avec insistance par les nombreux participants à la conférence « femmes et sciences » organisée au mois d'avril 1998 par la Commission, en coopération avec le Parlement européen.

Dans cette perspective, la Commission a mis sur pied en novembre 1998 un *groupe d'expert(e)s*¹⁰ composé d'une douzaine de femmes scientifiques sur l'identification des enjeux de la perspective du genre dans la politique de recherche, en Europe. Ce groupe a la charge de produire un rapport final pour la fin du mois d'octobre 1999. Ce rapport, après avoir fait l'analyse de la situation et des enjeux qui s'en dégagent, formulera des recommandations politiques. Il sera ensuite présenté et discuté devant un *groupe de fonctionnaires nationaux* formé des représentants de tous les Etats membres impliqués dans la promotion des femmes dans la recherche scientifique. Ce processus permettra d'initier un dialogue entre Etats membres, à l'automne 1999. Ce dialogue sera poursuivi ensuite afin de procéder à un échange d'expériences et une évaluation commune de la situation et des mesures mises en œuvre dans les Etats membres, et au niveau de l'Union. L'amélioration des indicateurs, ainsi que celle des processus d'évaluation ou de monitoring seront au cœur des préoccupations communes.

La Commission prendra également l'initiative d'établir un lien avec les réseaux de femmes scientifiques existants en Europe¹¹. Une première réunion sera organisée durant le premier semestre 1999. Lors de cette réunion, on procédera à l'examen de la carte des réseaux existants, et on discutera des fonctionnalités éventuelles souhaitées par les réseaux existants : échanges d'expériences, transmission d'information, formulation de recommandations politiques. L'objectif de cette réunion sera de faire le point sur les besoins éventuels des réseaux existants quant au développement d'une structure à l'échelle européenne afin de permettre aux femmes scientifiques de disposer de l'information nécessaire à leur participation aux activités du 5ème PCRD et de faire entendre leurs préoccupations spécifiques. Les réseaux existants seront également mobilisés au cours de conférences thématiques permettant de mettre en évidence l'apport des femmes à la recherche scientifique.

2.2. Une approche cohérente au sein du cinquième programme-cadre.

Le préambule du 5ème programme-cadre (1998-2002) stipule que « *...la politique communautaire d'égalité des chances doit être prise en compte lors de la mise en œuvre du 5ème programme-cadre ; qu'il convient, par conséquent, d'encourager la participation des femmes dans le domaine de la recherche et du développement technologique* ». Cet aspect est repris dans l'annexe du programme-cadre qui précise les grandes lignes des actions communautaires, les objectifs scientifiques et technologiques et priorités qui s'y rattachent : « *La nécessité de promouvoir la participation des femmes dans les secteurs de la recherche et du développement technologique sera particulièrement prise en compte.* »

La promotion des femmes dans la recherche doit se faire à plusieurs niveaux : il s'agit de promouvoir la recherche **par, pour** et **sur** les femmes.

¹⁰ Le groupe d'expertes se réunit dans le cadre de l'activité ETAN (European Technology Assessment Network).

¹¹ tels WITEC (Women in technology), WISE (Women's international studies Europe), AWISE (Association for women in science and engineering), WITS (Women in technology and science), AOIFE (Association of institutions of feminist education and research in Europe), le Lobby Européen des Femmes

Par promotion de la recherche **par** les femmes, on entend la promotion des femmes en tant que chercheurs (2.2.1.a) et en tant que partie prenante aux différentes étapes des mécanismes de consultation et de mise en œuvre du 5^{ème} PCRD (2.2.1.b). Il convient également d'être attentif à ce que la recherche financée par l'Union réponde aux besoins des citoyennes autant qu'à ceux des citoyens. C'est la promotion de la recherche **pour** les femmes. Ceci suppose une vigilance au niveau de l'élaboration des programmes de travail (2.2.2.a), ainsi qu'une analyse approfondie de la dimension du genre dans tous les domaines touchés par la recherche (2.2.2.b). Enfin, par « recherche **sur** les femmes », on entend la contribution que peut apporter la recherche à l'évolution de la notion de genre, des rapports sociaux de sexe, et à l'élucidation de l'impact de ces notions sur la société européenne (2.2.3).

2.2.1. *La recherche par les femmes*

a) Afin de s'assurer d'une bonne adéquation de la recherche aux besoins des femmes, il est essentiel qu'un plancher de 40 % soit recherché pour la **participation des femmes** à tous les niveaux de **la mise en œuvre et de la gestion des programmes de recherche**.

- *Assemblées, Forum européen de la Recherche et Groupes d'experts :*

Ainsi que la Commission l'avait annoncé dans l'exposé des motifs de ses propositions de programmes spécifiques, présentées le 10 juin 1998, un effort particulier a été fait dans le cadre de la constitution des groupes d'experts (« advisory groups ») pour qu'ils soient équilibrés du point de vue du genre. Leur composition fait apparaître une moyenne de 27 % de femmes.

Ces groupes ont été formés par la Commission sur la base de listes composées à partir de propositions des Etats membres, d'un appel à candidatures publié au Journal officiel, et, enfin, de la base de connaissances internes propres aux services de la Commission. Les propositions des Etats membres comprenaient 9 % de femmes, la réponse à l'appel aux candidatures donnant pour sa part un pourcentage de 13 %. En formant des groupes dont plus d'un quart des membres sont des femmes, la Commission a eu pour objectif de se rapprocher au maximum du plancher de 40 % et d'indiquer ainsi l'importance, pour la qualité du travail de ces instances, de se rapprocher le plus possible d'une composition équilibrée du point de vue du genre. Notons que plus de 40 % des groupes sont présidés par une femme.

Pour la nomination prochaine des membres du Forum Européen de la Recherche, la Commission aura également pour objectif de se rapprocher au maximum du chiffre de 40 % de femmes, et en tout état de cause de dépasser le chiffre de 33 %. Les assemblées du 4^{ème} Programme-cadre auxquelles ce Forum succède, ESTA (European Science and Technology Assembly) et IRDAC (Industrial Research and Development Advisory Committee), ne comptaient respectivement que 6,7 % et 0 % de femmes.

- *Evaluation et suivi du programme-cadre et des programmes spécifiques :*

Conformément à l'article 5 de la décision du programme-cadre, la Commission procède à un examen annuel de l'état de réalisation du cinquième programme-cadre et de ses programmes spécifiques, ainsi qu'à une évaluation quinquennale. Dans ce cadre, une attention particulière sera accordée à la **participation des femmes aux différents panels constitués à cette fin**. Sur un total de plus de 2000 experts qui se sont proposés pour le suivi annuel du 4^{ème} programme-cadre, moins de 10 % sont des femmes. Il est donc

nécessaire d'enrichir le « pool » d'experts en femmes compétentes et disposées à contribuer à ce travail. Un effort particulier sera déployé pour encourager les femmes à répondre aux appels à candidatures à ces panels, et la Commission veillera, dans la mesure du possible, à une représentation des femmes dans les panels d'au moins 40 %.

Le Rapport annuel sur les activités de recherche et de développement technologique de l'Union européenne, établi en conformité avec l'article 130 P du Traité fera à l'avenir un bilan annuel de la situation de la participation des femmes à la recherche communautaire.

- *Panels d'évaluation des propositions :*

Suite à chaque appel à propositions, la Commission se fait assister pour évaluer les propositions reçues par des panels d'évaluateurs (peer review system), pour pouvoir ensuite procéder à la sélection finale des meilleures propositions. La Commission veillera, dans la mesure du possible, à former des panels comprenant au moins 40 % de femmes.

- *Gestion interne des actions de recherche et développement technologique*

Il est également important de faire en sorte que le personnel en charge de la gestion des actions de recherche et développement technologique soit aussi équilibré que possible du point de vue du genre. L'action menée par la Commission dans ce domaine prend place dans le cadre du troisième programme d'action pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (1997-2000), adopté par la Commission le 2 avril 1997. Ce programme renouvelle l'engagement de la Commission à appliquer à l'égard de son personnel, les principes qu'elle promeut pour les Etats membres.

b) Pour améliorer *l'accès des femmes, en tant que chercheurs*, aux différents programmes spécifiques, les mesures suivantes seront mises en œuvre :

- mentionner, dans chaque appel à propositions, que la Commission promeut l'égalité des chances, et, par conséquent, encourage les femmes à concevoir des propositions de recherche ou à y participer ; et encourager les coordinateurs de projets sélectionnés à former des équipes équilibrées du point de vue du genre,
- développer une saisie statistique systématique du sexe des proposants, des contractants, et des personnes engagées dans le cadre des contrats, afin de pouvoir communiquer les résultats et les évaluer ; améliorer les statistiques disponibles en Europe sur la participation des femmes à l'effort de recherche et développement.

Ceci permettra de se doter d'outils de suivi quant à la participation des femmes dans les activités de recherche. Ceux-ci n'existaient pas dans le 4ème PCRD. Il est donc difficile pour la Commission, à ce stade, de s'engager dans un objectif quantitatif, tel que celui qui est fixé pour les assemblées et les panels. En ce qui concerne les bourses « Marie Curie », cependant, la Commission souhaiterait pouvoir attribuer, dans le respect des critères de sélection prévus dans la décision de programme, au moins 40 % des bourses à des femmes scientifiques. Pour atteindre cet objectif, un effort spécial portera sur la stimulation des candidatures féminines.

2.2.2. *La recherche pour les femmes*

D'une manière générale, le 5ème programme-cadre est orienté vers des objectifs socio-économiques et vers les besoins des citoyens européens, alors que les programmes-cadres précédents étaient centrés sur des disciplines scientifiques et technologiques. C'est également dans cette optique que la nouvelle notion d'«action-clé» a été introduite. L'*action-clé*, composante essentielle des programmes spécifiques, est conçue en fonction des problèmes à résoudre ou des enjeux à affronter plutôt qu'à partir du développement endogène et autonome des technologies.

a) Dans *l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de travail*, il sera tenu compte de la possibilité d'une dimension de genre dans les problèmes ou défis auxquels s'adressent les actions-clés, et, plus largement, les programmes spécifiques dans leur ensemble. Chaque fois qu'un sujet justifie un examen de la dimension du genre, ce sera repris dans l'appel à propositions.

Par exemple, dans le programme « *Qualité de la vie et gestion des ressources du vivant* », les recherches sur les maladies chroniques et dégénératives, les recherches sur le génome et sur les maladies d'origine génétique, les neurosciences, la recherche en matière de santé publique et de services de santé nécessitent de porter une attention spécifique à la différence entre les hommes et les femmes.

Dans l'action-clé « *La ville de demain et le patrimoine culturel* », une attention spécifique sera portée sur les différences qui peuvent exister entre les besoins des femmes et ceux des hommes en milieu urbain. Il s'agira également d'inclure la dimension de genre dans l'élaboration des scénarios énergie/environnement/économie et dans des études d'acceptabilité des nouveaux systèmes énergétiques propres et efficaces, qui seront développés au sein des deux actions clés intitulées « *Une énergie plus propre, y compris les sources d'énergies renouvelables* » et « *Une énergie économique et efficace pour une Europe concurrentielle* ».

Dans l'action-clé « *Mobilité durable et intermodalité* », on sera attentif à la prise en compte des besoins des femmes, s'ils sont spécifiques, dans les tâches de recherche touchant à l'impact des politiques de transport. L'évaluation en termes d'équité et de distribution entre les différents groupes sociaux, y compris la distinction du sexe, est prévue dans les recherches portant sur l'accessibilité, les politiques tarifaires, et les systèmes urbains de transports publics.

b) Afin d'introduire une dimension dynamique et critique dans la prise en compte des questions de genre, des *études d'impact* seront menées au sein de chaque programme spécifique. Le déroulement de ces études sera coordonné au niveau de la structure de coordination (voir ci-dessous), pour développer des cadres comparables, d'éviter les double-emplois, et de bénéficier de l'expérience commune. Ces études se dérouleront de façon synchronisée, au cours de l'année 2000, afin que les résultats soient disponibles pour la conception du 6ème PCRD.

2.2.3. *La recherche sur les femmes*

La promotion de la recherche **sur** les femmes consiste essentiellement dans le soutien à des activités de recherche dans l'action-clé « *Amélioration de la base de connaissances socio-économiques* ». Dans ce contexte, les recherches sur la question du genre comme construction sociale, sur l'évolution dans le temps des conditions respectives des hommes

et des femmes, sur la situation des femmes sur le marché du travail ou par rapport aux dynamiques d'exclusion et d'intégration sociale, sur les perspectives ouvertes aux femmes par les nouveaux modèles de développement, y compris via la promotion de l'entrepreneuriat féminin, ou encore sur la place des femmes dans les schémas émergents de gouvernance et de citoyenneté sont autant de questions qui entrent dans le champ du programme de travail de l'action-clé socio-économique.

De plus, la recherche socio-économique sera mobilisée pour éclairer les enjeux de la perspective du genre dans les processus d'élaboration des politiques.

2.3. Une structure de coordination pour la mise en œuvre du système de veille « Femmes et sciences » (gender and science watch system), au sein du 5ème PCRD.

En développant toutes les actions présentées ci-dessus, la Commission a opté pour une approche pragmatique, progressive et décentralisée. Comment dans chaque acte, à chaque niveau, à chaque étape, tenir compte de la dimension du genre, dans le respect de la nature de la politique de recherche et développement technologique ?

Ces mesures ou actions forment un système dynamique et évolutif : *le système de veille « femmes et sciences »*. Il comprend le principe de son propre développement : on pense en particulier à l'accroissement du nombre de femmes dans les processus de consultation et de décision, aux études d'impact ou à l'amélioration des statistiques. L'enjeu de la perspective du genre sera régulièrement réactualisé.

Pour mettre ces mesures en œuvre, une structure de coordination « Femmes et sciences » est établie dans les services de la Commission. Celle-ci se compose de deux éléments :

- un *secteur*, entité administrative légère dont l'activité sera entièrement dédiée à la coordination et à l'impulsion du système de veille « femmes et sciences » ;
- un *groupe de travail*, composé de fonctionnaires émanant des services de la Commission concernés,, dont le rôle sera d'assurer la mise en œuvre du système de veille « femmes et sciences » au sein des programmes spécifiques et du programme-cadre en général.

Le rôle de cette structure de coordination est :

- de développer le système de veille « femmes et sciences » au sein du 5ème programme-cadre, tel que décrit ci-dessus dans ces trois dimensions : par, pour, et sur;
- de collecter et diffuser les statistiques recueillies dans la mise en œuvre du 5ème programme-cadre sur le taux de participation des femmes aux activités de recherche et dans les différents organes de consultation et de décision, ainsi que de coordonner les efforts qui seront entrepris pour développer de meilleurs indicateurs sur la participation des femmes à l'effort de recherche en Europe ;

- de stimuler le dialogue entre les Etats-membres et avec la communauté scientifique, en assurant l'interface avec le groupe d'expertes et le groupe de fonctionnaires nationaux, ainsi qu'en développant le réseau de femmes scientifiques ;
- d'être un point de contact au sein de la Commission, pour tous les interlocuteurs internes et externes à propos de la promotion des femmes dans la recherche en Europe.

CONCLUSION : UN NOUVEAU VISAGE

Le 5ème programme-cadre est l'occasion, pour la Commission, de s'engager sur la voie qui conduira à un meilleur accès des femmes à l'effort de recherche européen.

En développant toutes les actions présentées dans cette communication, la Commission crée les possibilités d'une participation accrue des femmes à la recherche scientifique. Ces efforts seront vains s'ils ne rencontrent pas l'intérêt et la coopération de tous les acteurs impliqués. Il est donc essentiel d'agir de façon concertée, et en réponse aux besoins exprimés tant par les institutions de recherche et les entreprises que par les femmes scientifiques.

La Commission procédera à l'évaluation des actions mises en oeuvre conformément à cette communication. Elle en fera rapport au Parlement européen et au Conseil des Ministres.

La Commission est confiante dans les résultats du processus qui s'enclenche. Il s'agit, ni plus, ni moins, de donner un nouveau visage à la recherche du prochain millénaire.

ANNEXE 1

La présente annexe donne un aperçu des mesures mises en œuvre dans les différents Etats membres pour promouvoir le rôle des femmes dans la recherche

1.	BELGIQUE.....	18
2.	DANEMARK	19
3.	ALLEMAGNE.....	23
4.	GRÈCE.....	26
5.	ESPAGNE.....	28
6.	FRANCE	30
7.	IRLANDE.....	31
8.	ITALIE.....	37
9.	LUXEMBOURG.....	40
10.	PAYS-BAS.....	42
11.	AUTRICHE	43
12.	PORTUGAL.....	46
13.	FINLANDE	48
14.	SUÈDE.....	51
15.	ROYAUME-UNI.....	54

1. BELGIQUE

La structure fédérale de la Belgique est constituée de deux types d'entités: les régions (Bruxelles, Flandre, Wallonie) et les communautés: la communauté flamande, la communauté francophone et la communauté germanophone. La communauté flamande et la région flamande ont fusionné. La recherche industrielle et technologique est régionalisée et chaque communauté est compétente pour la recherche fondamentale et universitaire. L'autorité fédérale est principalement chargée de la recherche spatiale et de la création de réseaux visant à diffuser des données auprès des institutions scientifiques à l'échelon national et international.

L'aide apportée aux femmes scientifiques a principalement consisté à développer et à soutenir les études relatives aux femmes dans les universités. En 1994, un programme d'étude complet relatif aux femmes a été créé au niveau du troisième cycle à l'université d'Anvers (Flandre), mais il s'agit d'une initiative menée en commun par plusieurs universités flamandes, dans le cadre d'un programme interuniversitaire. Ces études débouchent sur un diplôme d'études avancées sur les femmes (Advanced Academic Study in Women's Studies) et s'organisent dans le cadre d'un programme de travail d'un an à temps plein. Il a été possible de créer ce type de diplôme (A.A.S.) en vertu de la nouvelle loi concernant l'enseignement supérieur en Flandre (adoptée en juillet 1991). Ce type d'enseignement universitaire de troisième cycle a été mis en place pour plusieurs disciplines scientifiques, et les études relatives aux femmes ont rencontré un grand succès.

Le ministère flamand de la culture a apporté son soutien à la création du centre documentaire RoSa (Rol en Samenleving/ rôles et société) en 1978. Ce centre a commencé à rassembler et à proposer des documents sur la situation des femmes bien avant que les questions féministes ne fassent leur entrée dans les bibliothèques universitaires. Dans la région francophone de Belgique, le GIEF (Groupe interdisciplinaire d'études sur les femmes) travaille dans le cadre de l'université libre de Bruxelles (ULB) depuis 1989, ainsi que le GERFeS (Groupe d'études et de recherches "femmes et société"), créé en 1994. Une chaire d'études honorifique sur les femmes, baptisée du nom de Suzanne Tassier (professeur d'histoire à l'ULB), a été créée. Tous les deux ans, un savant éminent spécialisé dans les études sur les femmes est invité à y donner des conférences. À l'université catholique de Louvain-la-Neuve (U.C.L.), le Groupe de sociologie wallonne "femmes et sociétés" mène des recherches sur trois sujets essentiels: le harcèlement sexuel, les femmes dans les pays en développement et la participation politique des femmes dans les collectivités locales. À l'université de Liège, de nombreuses recherches ont porté sur la place des femmes dans l'enseignement. Le FNRS (Fondation nationale de la recherche scientifique) a apporté son soutien au réseau de recherche "Femmes et histoires".

Le groupe "Les cahiers du Grif" (Grif: groupe de recherche et d'information féministe), fondé en 1973, a été à la source de l'inspiration et du soutien des idées féministes en Belgique et bien au-delà.

En 1979, l'Université des femmes a été créée à Bruxelles. Elle organise des cours et des séminaires et assure les fonctions de bibliothèque et de centre de documentation. Le "Prix du mémoire de l'Université des femmes", qui récompense chaque année le meilleur travail de recherche sur les femmes au niveau du troisième cycle, constitue une incitation pour les études relatives aux femmes.

Les universitaires féministes francophones et flamandes qui travaillent dans le cadre des études sur les femmes se sont regroupées en un réseau professionnel "bicommunautaire" baptisé "Sophia". Il s'agit d'un réseau de coordination des études sur les femmes menées en Belgique, qui vise à promouvoir une approche féministe au sein de l'enseignement supérieur et du monde de la recherche et à créer des liens entre l'université et le mouvement des femmes. Le réseau Sophia est le membre belge de WISE (Women's International Studies Europe). Il n'existe aucune mesure spécifique visant à promouvoir le rôle des femmes dans la recherche industrielle. Néanmoins, l'action générale entreprise pour promouvoir la place des femmes dans l'entreprise concerne également les services de recherche. Au niveau fédéral, le ministère de l'emploi et du travail a mis en place une cellule "actions positives", estimant que la question de l'égalité des chances pouvait être envisagée dans le cadre de la culture d'entreprise, de la gestion des ressources humaines, de la gestion de la qualité et de la productivité d'une entreprise. Cette cellule propose des services aux entreprises (conseils, formation et mise en réseau). La cellule "actions positives" participe activement, en collaboration avec le Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg, l'Association wallonne pour la gestion de la qualité et la Irish Quality Association, au projet communautaire NOW (New Opportunities for Women) en faveur de l'égalité des chances "Putting the E into quality" (pour que qualité rime avec égalité). Le but de ce projet est d'intégrer l'égalité des chances dans un modèle économique. Les sociétés ayant déployé des efforts particuliers en matière d'égalité des chances et de gestion de la qualité au cours des dernières années peuvent présenter leur candidature en vue d'obtenir l'"Equality Award". Ce prix en faveur de l'égalité des chances au sein des entreprises récompense les sociétés qui prennent en considération l'égalité des chances non seulement en tant que principe moral, mais aussi en tant que facteur important de succès et de rentabilité. Les lauréats de ce premier "Equality Award" étaient IBM Belgium Luxembourg (du côté flamand) et Dow Corning Belgium (du côté francophone

2. DANEMARK

Au printemps 1997, Madame Jytte Hilden, ministre de la recherche et des technologies de l'information, a publié un document de réflexion intitulé "Why be a researcher? Career or dead end?" (Pourquoi être chercheur? La recherche, carrière ou voie sans issue?). Ce document insistait sur la nécessité de recruter des jeunes scientifiques pour faire progresser la très faible proportion de femmes dans le monde de la recherche.

Au cours de l'été 1997, le ministre danois de la recherche et des technologies de l'information a pris deux initiatives.

La première consistait à proposer que le budget national prévoie le financement d'un programme de recherche spécial destiné aux jeunes femmes hautement qualifiées, le FREJA (Female Researchers in Joint Action, action commune des chercheuses). Pour les années 1998 à 2001, un montant supplémentaire de 78 millions de couronnes danoises (+/- 10 500 000 EURO) a été alloué à de nouveaux projets de recherche dans toutes les disciplines.

La deuxième initiative de ce ministre a été de lancer un débat sur "les femmes et l'excellence dans le monde de la recherche", dans le cadre duquel cinq tables rondes ont été organisées. Ces tables rondes ont préparé la tenue d'une conférence sur le même thème, qui s'est déroulée à Aalborg le 17 novembre 1997, et au cours de laquelle le ministre a présenté quelques réflexions sur les actions à mener pour améliorer l'égalité des sexes dans le monde de la recherche.

Ces réflexions sont rassemblées dans le **plan d'action élaboré par Madame Hilden, en onze points**:

1. L'égalité des chances: une responsabilité du « management »

Il incombe à tous les décideurs et gestionnaires de promouvoir l'égalité des chances dans le domaine de la recherche. Les directeurs d'instituts de recherche doivent élaborer et mettre en œuvre des programmes de recherche et, dans le même temps, des plans d'action en matière d'égalité.

En plus des exigences relatives à l'élaboration de plans d'action en faveur de l'égalité, le management doit respecter, lors du recrutement du personnel scientifique, la législation régissant les procédures de nomination. L'arrêté relatif aux nominations autorise les instituts de recherche nationaux à tenir compte des questions d'égalité au même titre que d'autres critères lors des recrutements. Les règlements régissant les recrutements effectués par les instituts de recherche nationaux diffèrent de ceux qui s'appliquent aux universités. Les universités devraient donc se voir accorder semblable possibilité.

L'importance de l'engagement des directeurs des organismes de recherche en faveur d'une plus grande égalité n'est pas uniquement liée à la mise en place d'un cadre formel. En effet, une répartition égale entre hommes et femmes est le meilleur moyen de créer un bon climat de travail et un bon environnement de recherche.

2. Davantage de professeurs de sexe féminin

La profession de professeur offre un point de départ solide pour progresser dans le monde de la recherche aussi bien qu'au sein de la société.

Au Danemark, seuls 6 % des professeurs titulaires sont des femmes.

Le faible pourcentage des professeurs de sexe féminin a également des conséquences sur la recherche et l'enseignement.

Il existe peu de modèles, peu de directeurs de thèse et de tuteurs susceptibles de stimuler les étudiantes et les jeunes chercheuses. Afin d'augmenter le recrutement de femmes à des postes de chercheur, il est nécessaire qu'un nombre plus important de femmes montrent qu'il est possible d'être chercheuse.

3. Attention à la formulation des offres d'emplois

Ce sont principalement les chercheurs éminents occupant des postes importants qui définissent les priorités dans les différents secteurs de la recherche. Comme la plupart des offres d'emploi concernent les domaines d'intérêt de ces chercheurs, les chercheuses ayant une expérience et des centres d'intérêt différents estiment qu'il y a peu de chances que leur candidature soit sérieusement examinée et elles ne se portent pas candidates à ces postes.

Il est donc important que la formulation des offres d'emplois soit aussi ouverte et transparente que possible.

4. Des comités de sélection "neutres"

Le principe d'égalité entre les sexes doit être respecté dans les conseils et les comités dont les membres sont nommés par l'État en vertu d'une série de lois adoptées dans le milieu des années 1980.

Les comités de sélection qui évaluent les candidats à des postes de chercheur ne sont pas tenus de respecter ce principe d'égalité. Au sein des universités, aucune exigence n'a été établie de manière officielle et centralisée en vue de respecter le principe d'égalité dans la composition des comités de sélection, mais certains instituts ont reconnu la nécessité de définir des exigences relatives à la proportion d'hommes et de femmes. L'arrêté qui régit les nominations au sein des instituts de recherche nationaux dispose que les deux sexes doivent être représentés dans les comités de sélection. Il convient de définir une exigence similaire pour les universités.

5. Le tutorat

Dans le cadre des études de maîtrise et de la formation des chercheurs, les tuteurs jouent un rôle essentiel pour encourager les nouveaux talents. Les femmes sont particulièrement sensibles aux encouragements de leur directeur de thèse. L'influence d'un bon tuteur dans la mise en place d'une carrière de chercheur est incalculable. Pour se lancer dans cette carrière, il faut plus qu'une bonne connaissance du sujet. L'expérience sociale et la formation professionnelle sont essentielles. Le tuteur permet au jeune chercheur d'établir un contact avec d'autres experts travaillant dans son domaine de spécialité et de s'introduire dans des réseaux et des organismes de recherche. Les instituts de recherche

qui mettent en place de bons systèmes de tutorat devraient bénéficier de financements plus élevés.

6. Rapport annuel sur l'égalité des chances dans la recherche

Il conviendrait de rendre obligatoire la présentation, dans les rapports annuels soumis par les instituts de recherche, d'informations sur les initiatives prises en faveur d'une plus grande égalité.

7. Une priorité plus élevée accordée aux études relatives au "genre"

Les travaux de recherche menés sur la question des "genres" au cours de ces dernières années ont examiné la répartition des domaines de recherche en fonction du sexe. Apparemment, les femmes effectuent des recherches dans des secteurs que les hommes trouvent moins intéressants. Puisque les hommes sont majoritaires au sein des organes de décision des instituts de recherche, les centres d'intérêt professionnels des femmes ne sont pas considérés comme prioritaires.

8. La création d'un institut de recherche national sur l'égalité des chances

Le débat sur l'égalité entre les sexes dans le monde de la recherche ainsi qu'au sein de la société en général a montré la nécessité de proposer davantage de données, d'analyses et d'informations objectives. Un institut de recherche national sur l'égalité pourrait donner de meilleures bases au débat public et fournir des éléments pour l'élaboration d'initiatives politiques dans ce domaine.

9. L'octroi d'une allocation aux jeunes femmes et aux jeunes hommes.

La période de grossesse et de maternité peut avoir une grande incidence sur la carrière scientifique d'une chercheuse. La fréquence des publications d'une femme diminue souvent pendant cette période.

Certaines initiatives ont été prises par la faculté de science naturelle de l'université de Copenhague pour résoudre ce problème. La "bourse Curie", qui peut être octroyée pour deux ans, permet aux chercheuses qui se sont éloignées du monde de la recherche de réactualiser leurs qualifications. Mais cela n'est pas suffisant !

Il conviendrait de mettre en place un fonds de congé de maternité ou de paternité pour permettre aux jeunes chercheurs des deux sexes qui ont eu un enfant et s'en sont occupés de demander une allocation en vue de se libérer de leurs obligations d'enseignement pour une période donnée. Les jeunes parents auraient alors la possibilité, en effectuant une période de recherche intensive, de retrouver plus rapidement leur niveau et de poursuivre leur avancement dans la hiérarchie des organismes de recherche.

10. Trouver un équilibre entre famille et carrière

Aucune étude ne montre que les femmes qui n'ont pas d'enfants réussissent mieux que celles qui en ont.

Au Danemark, les femmes qui travaillent représentent un pourcentage élevé. L'existence de garderies peu coûteuses et fiables a contribué à rendre cette situation possible. Mais tant qu'il n'y aura pas davantage de femmes pour montrer et expliquer qu'il est possible

de concilier famille et vie professionnelle, le fait d'avoir des enfants continuera à être considéré comme un problème pour la carrière d'une chercheuse.

11. L'égalité des chances à tous les niveaux

L'égalité des chances doit être respectée à tous les niveaux dans les instituts de recherche, des procédures de nomination à la formulation des offres d'emploi et de la nomination des conseils et des comités au recrutement.

À la suite du plan d'action en 11 points de Mme Hilden, un comité dépendant du ministère de la recherche a publié (fin octobre) un rapport présentant des propositions concernant la suite à donner à ce plan d'action. Ces propositions sont actuellement examinées par le ministre de la recherche. De nouvelles initiatives, et notamment des mesures visant à augmenter le nombre de professeurs de sexe féminin dans les universités et les instituts de recherche danois, devraient être prises en 1999.

3. ALLEMAGNE

La proportion de femmes travaillant dans le domaine des sciences et de la recherche en Allemagne augmente depuis 1990 mais demeure faible. En 1996, seuls 5 % des postes de professeur titulaire étaient occupés par des femmes.

L'objectif du gouvernement fédéral allemand est d'augmenter la proportion de femmes dans le monde de la science et de la recherche, aux postes les plus importants (postes de professeur titulaire en université), pour atteindre un taux de 20 % d'ici à 2005. La mise en place de structures favorables aux femmes dans le monde de la recherche constitue l'un des objectifs centraux de ce projet. Une amélioration de la qualité de la recherche devrait résulter de cette plus grande égalité. Le gouvernement fédéral s'efforce également d'augmenter la proportion de femmes dans les conseils et les comités qui prennent les décisions en matière de recherche et fournissent des conseils dans ce domaine.

La nouvelle loi-cadre destinée aux universités (Hochschulrahmengesetz, Beschluß des Deutschen Bundestages d'août 1998) précise que les décisions de financement et l'évaluation des universités doivent tenir compte des progrès réalisés en matière d'égalité.

Le gouvernement fédéral allemand a proposé un certain nombre d'initiatives spécifiques visant à augmenter la proportion de femmes dans le monde de la recherche.

En collaboration avec les gouvernements régionaux, un vaste programme général est mis en œuvre dans le domaine de la recherche depuis 1991 (HochschulsonderprogrammHSP II/III); ce programme comprend un certain nombre d'actions pour la promotion des femmes dans le domaine des sciences.

Pour la période 1996-2000 (2e phase du programme), quelque 720 millions de marks allemands (368 130 154 EURO) ont été débloqués afin d'augmenter la participation des femmes dans le domaine de la science et de la recherche, particulièrement à des postes importants (ce programme comprend des bourses pour la thèse, le postdoctorat, la dissertation nécessaire à l'obtention d'un poste de professeur, etc.). Quelque 200 millions de marks allemands (102 258 376 EURO) sont consacrés à la création de bourses spécialement destinées aux femmes, d'allocations pour le soin des enfants, de programmes spéciaux, de postes permettant aux femmes, pendant une période déterminée, de travailler chez elles.

D'une manière générale, les initiatives concernent les aides suivantes:

- "Bourses de retour au travail": elles ont été mises en place parce que l'on a constaté que la proportion de femmes travaillant dans le secteur de la recherche tombe brutalement lorsque les femmes choisissent d'avoir une famille; ces bourses permettent aux chercheuses de reprendre leur activité scientifique.
- "Bourses de disponibilité": elles permettent aux chercheuses ayant interrompu leurs travaux de manière temporaire de maintenir un contact avec le monde de la recherche. Elles peuvent ainsi assister à des cours et participer, de manière ponctuelle, à des

travaux de recherche. Ces bourses destinées aux chercheuses comprennent des allocations pour la garde des enfants, qui leur permettent d'inscrire leur enfant à la crèche, et des bourses destinées aux femmes qui suivent les cours spéciaux nécessaires pour obtenir un emploi permanent dans une université allemande.

- "Bourses de formation": elles visent à augmenter la proportion de femmes susceptibles d'occuper des postes de professeur.

En 1997, plus de 10 000 femmes scientifiques ont reçu des bourses dans le cadre de ce programme.

Des rapports nationaux destinés au chancelier et aux gouvernements des Länder évaluent, depuis 1989, l'évolution et les progrès de la participation des femmes à tous les niveaux de la carrière universitaire, jusqu'au poste de professeur titulaire.

Les universités ont mis en place des conseillers pour l'égalité des chances ainsi que des programmes pour l'égalité des chances, afin de fixer des objectifs obligatoires en matière de représentation féminine.

En juillet 1997, le chancelier et les gouvernements des Länder se sont mis d'accord sur un programme en cinq points visant à augmenter la proportion des femmes dans le secteur de la science et de la recherche à tous les niveaux de responsabilité, en particulier à des postes de direction¹². Un rapport annuel sur les progrès réalisés en matière de représentation des femmes dans le monde de la science et de la recherche à des postes de direction présentera les résultats obtenus dans ce domaine, les problèmes qui se posent encore et les perspectives d'évolution. Le rapport relatif aux femmes titulaires de postes importants (publié en juillet 1998) montre qu'environ 17 % des postes de professeur ont été attribués à des femmes en 1997.

Pendant l'été 2000, à l'occasion de l'exposition universelle (l'"Expo 2000"), l'université internationale des femmes du monde de la technologie et de la culture (Women's University of Technology and Culture) se tiendra pendant 100 jours à Hanovre. Un programme international, interdisciplinaire et multilingue d'études de troisième cycle dans le domaine de la recherche sera proposé en premier lieu à mille étudiantes. Les cours proposés et les travaux de recherche seront organisés dans le cadre de sept projets interdisciplinaires concernant les notions suivantes: "l'intelligence", "l'information", "le corps", "l'eau", "la ville", "le travail" et "la migration".

Ce projet pilote sera mis en œuvre de juin à septembre 2000. Après une évaluation de ses résultats, on décidera de maintenir ou non cette université en tant que campus virtuel appliquant des méthodes d'enseignement à distance, en ayant notamment recours aux nouvelles technologies de l'information.

Depuis juillet 1997, les bases juridiques et structurelles qui conditionnent la création de l'université internationale des femmes sont examinées avec le soutien du ministère de la science et de la culture de Basse-Saxe.

¹² La question de l'égalité des chances pour les femmes en science doit faire partie intégrante de la politique scientifique à tous les niveaux (État fédéral, Länder, universités, instituts de recherche).

La création d'un organe central commun aux universités de Basse-Saxe est prévue pour le premier semestre de 1998. Cet organe participera à la mise en place de l'université internationale des femmes sur la base d'un contrat. Des universités situées en dehors de la Basse-Saxe peuvent également se joindre au travail de l'association par des accords de coopération bilatéraux.

4. GRÈCE

Afin de promouvoir l'égalité des chances dans le domaine de la recherche scientifique, le secrétariat général de la recherche et de la technologie (SGRT), qui dépend du ministère de l'industrie, a prévu de réaliser plusieurs études afin de dresser un bilan de la situation actuelle de la Grèce en la matière.

Sur la base de ces études, le SGRT élaborera, en collaboration avec le ministère de l'éducation et le secrétariat général de l'égalité des chances, une série de mesures visant à promouvoir la participation des femmes à tous les programmes de RDT.

Ces études devraient permettre de déterminer le taux de représentation des femmes dans les centres de recherche tels que la fondation nationale de la recherche (FIE), le centre national de la recherche sociale (EKKE), le centre national de recherche dans le domaine des sciences physiques ("Demokritos"), la fondation pour la recherche et la technologie (FORTH), ainsi qu'au sein des universités.

Ces études devraient également examiner la situation de la Grèce en ce qui concerne:

- les problèmes rencontrés par les femmes scientifiques qui présentent leur candidature auprès du centre national de recherche;
- les problèmes liés aux procédures d'examen;
- les problèmes liés aux procédures de sélection.

L'objectif principal de ces études est tout d'abord de trouver une réponse aux questions suivantes:

- Les candidates doivent-elles être plus qualifiées que les candidats pour obtenir un même poste?
- Les candidates sont-elles découragées de poser leur candidature à certains postes? Si tel est le cas, sont-elles découragées parce qu'elles croient qu'elles n'ont pas les qualifications nécessaires ou parce qu'elles estiment qu'elles feront l'objet d'une discrimination du fait que ces postes "conviennent seulement aux hommes"?
- Lorsque le secrétariat général de la recherche et de la technologie publie des appels de candidatures pour un poste de président d'un centre de recherche, dans le cadre d'une procédure d'évaluation transparente menée par le comité consultatif de la recherche nationale, pourquoi les femmes scientifiques et les femmes qui occupent des postes de responsabilité ne se présentent-elles pas? Pourquoi des femmes qui ont à l'évidence un degré élevé de compétence intellectuelle estiment-elles qu'un poste de président d'un centre de recherche est "un travail d'homme"?
- Comment expliquer la faible proportion de femmes au sein des organes consultatifs et des comités de sélection? Que peut-on faire pour changer cette situation?

5. ESPAGNE

En Espagne, la proportion de femmes travaillant dans le secteur de la recherche est faible. Les femmes occupent moins de 10 % des postes de professeur titulaire.

À la suite de la quatrième conférence mondiale sur les femmes (Pékin, 1995) le gouvernement espagnol a élaboré un programme d'études sur les femmes et la question des genres. Ce programme s'inscrit dans le cadre du troisième programme national sur la recherche scientifique et le développement technologique. Cette initiative a été lancée à la suite d'un accord intervenu entre l'institut des femmes et la commission interministérielle des sciences et de la technologie.

L'institut des femmes (qui appartient au ministère du travail et des affaires sociales) a mené de nombreuses actions visant à promouvoir le rôle des femmes en science.

Conformément à l'article 9, paragraphe 2, de la constitution espagnole, le gouvernement prévoit de prendre en la matière des actions positives de nature législative.

Le plan pour l'égalité des chances (1996-2000) prévoit les initiatives suivantes:

- *l'augmentation du nombre de professeurs de sciences en vue de rendre la science et la technologie plus accessibles aux yeux des étudiantes;*
- *des structures permettant aux femmes d'avoir accès à la formation scientifique et technique;*
- *des services d'orientation plus pédagogiques et professionnels pour les femmes sans emploi;*
- *la promotion de la recherche dans tous les secteurs intéressant les femmes;*
- *la promotion de la spécialisation des femmes vers des carrières susceptibles de constituer un gisement d'emplois innovateurs.*

Afin de mettre en œuvre ces initiatives, l'institut des femmes a passé des accords avec les autorités responsables de l'intégration des politiques d'égalité des chances entre hommes et femmes, le ministère de l'éducation et de la culture et la commission interministérielle des sciences et de la technologie.

Les projets promus par l'institut comprennent notamment:

- des cours de formation visant à sensibiliser les formateurs aux questions d'égalité des chances et à les faire jouer un rôle dans l'orientation des jeunes filles vers les secteurs de la science et de la technologie;
- des cours de formation universitaire (maximum 330 heures) pour les femmes sans emploi visant à leur permettre de se réorienter vers des secteurs tels que l'environnement, le recyclage, les nouvelles technologies de l'information;

- une bourse annuelle (cofinancée par le comité de recherche et de développement chargé du projet d'étude sur les femmes et la question des genres):
 - création d'une "structure théorique" sur les femmes et la question des genres afin de promouvoir l'introduction de ce type d'études dans tous les secteurs universitaires,
 - formation des chercheuses, pour qu'elles ne soient pas simplement considérées comme un objet d'étude, mais également comme des acteurs actifs de la recherche;
- un projet pilote, mené dans le cadre de l'initiative communautaire NOW et en collaboration avec l'Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Telecomunicación, en vue de créer un centre de téléservices destinés aux femmes ayant choisi le télétravail.

En plus des actions entreprises au niveau national, chacune des 17 autorités régionales a adopté un plan d'action en faveur de l'égalité des chances.

Ces plans portent particulièrement sur les points suivants:

- la diversification professionnelle, avec la promotion des femmes dans les secteurs tels que les sciences et la technologie, qui sont des secteurs non traditionnels;
- le soutien de travaux de recherche menés par des femmes et pour des femmes;
- l'enseignement mixte ("*coeducación*"), l'enseignement des valeurs morales ("*educación en valores*").

6. FRANCE

➤ Le ministre de l'éducation nationale et le ministre chargé de l'égalité des chances entre hommes et femmes ont signé deux accords:

- Le principal objectif de **l'accord du 20 décembre 1984** était l'amélioration de l'orientation et de l'intégration professionnelles des jeunes filles.
- La principale priorité de **l'accord du 14 septembre 1989** concernait la nécessité d'élargir l'éventail des orientations qui sont offertes aux jeunes filles en leur proposant une formation professionnelle.

La mise en œuvre de cet accord a été facilitée par les nombreuses initiatives lancées dans le cadre de programmes universitaires triennaux. La sensibilisation de certains acteurs du système éducatif a permis d'accroître le choix professionnel offert aux jeunes filles. Dans ce cadre, un nombre considérable d'actions visant à inciter les jeunes filles à se tourner davantage vers les carrières scientifiques ont été mises en œuvre. Un séminaire européen a été organisé à Paris les 6 et 7 novembre 1995 afin de dresser le bilan de ces actions.

➤ Rattaché au ministère de l'emploi et de la solidarité, le secrétariat d'État aux droits des femmes et à la formation professionnelle est chargé de coordonner et de promouvoir les droits de la femme et l'égalité des chances entre les sexes.

➤ ***Le Prix de la vocation scientifique et technique des femmes*** constitue actuellement la principale action menée par le service des droits des femmes (au sein du ministère de l'emploi et de la solidarité) afin de faciliter l'accès des jeunes filles à la science.

Cette initiative est mise en œuvre à l'échelon local par les délégations régionales. Quatre cent quatre-vingt prix d'un montant nominal de 5 000 francs (762 EURO) ont été décernés en 1997 et 1998. Cette initiative existe depuis 1991. Elle est destinée aux jeunes filles qui sont en dernière année de cycle secondaire et qui veulent se lancer dans une carrière scientifique ou technique.

Les critères d'attribution du prix sont la qualité du projet, les notes de l'élève et les ressources familiales.

➤ Pour citer un autre exemple d'initiative locale, le 28 mars 1996, le service des droits de la femme a organisé, en collaboration avec l'Académie de Paris, une rencontre entre 700 étudiantes travaillant en université et Pierre-Gilles de Gennes, prix Nobel de physique en 1991. Cette initiative visait à placer les étudiantes face à l'éventualité d'une carrière scientifique.

7. IRLANDE

Les principaux promoteurs de la participation des femmes dans le secteur des sciences, de l'ingénierie et de la technologie (SIT) en Irlande sont les organes suivants:

- l'association "Women in Technology and Science" (WITS, association des femmes dans le domaine de la technologie et des sciences);
- le ministère de l'éducation et des sciences;
- les différents instituts de formation et les initiatives qu'ils lancent;
- la Higher Education Authority (HEA, autorité de l'enseignement supérieur) et la Higher Education Equality Unit (HEUE, service pour l'égalité au sein de l'enseignement supérieur);
- le ministère de la justice, de l'égalité et des réformes législatives, notamment à travers l'Employment Equality Agency (EEA, agence pour l'égalité des travailleurs).

WOMEN IN TECHNOLOGY AND SCIENCE (WITS)

WITS est la principale organisation de promotion active du rôle des femmes dans le domaine des sciences, de la technologie et de l'ingénierie en Irlande par des initiatives menées auprès des industriels, des écoles, de l'enseignement supérieur, au niveau de la politique nationale et à l'échelon européen. WITS étant une organisation entièrement bénévole, ses membres proviennent de tous les secteurs techniques et scientifiques: personnel de recherche, scientifiques travaillant dans l'industrie, techniciens, journalistes, ingénieurs, administrateurs, analystes politiques, enseignants et conférenciers, experts informatiques et consultants. De nombreuses sociétés "progressistes" des secteurs tant privé que public sont des membres institutionnels de WITS et leurs employées en sont des membres actifs. L'association accorde une grande importance au fait d'aider ses membres à s'organiser en réseau, par la tenue d'un répertoire confidentiel de ses membres, par l'organisation d'événements sociaux et de séminaires d'information. Elle participe également à des initiatives nationales, elle effectue des démarches auprès des ministères et elle travaille avec tous les acteurs concernés afin de promouvoir ses objectifs. Différentes activités de WITS visent à promouvoir la parité hommes/femmes dans le secteur des sciences, de la technologie et de l'ingénierie.

Ces initiatives comprennent notamment:

- le fait d'inciter les jeunes filles à envisager les carrières scientifique et technologique comme des options réelles, par l'organisation à l'échelon régional de "*Role Model*

Days" et par la diffusion d'informations. Les lycéennes peuvent ainsi rencontrer des femmes qui exercent différentes professions dans la science, la technologie et l'ingénierie et discuter avec elles.

- **des programmes de formation au management** et des ateliers de planification des carrières conçus spécifiquement pour augmenter la participation des femmes travaillant dans les SIT à la prise de décision dans l'entreprise; ces programmes sont menés avec l'aide de l'initiative communautaire NOW en faveur de l'emploi des femmes.
- **des programmes de promotion de l'égalité** destinés à promouvoir l'intégration des femmes dans les secteurs non traditionnels dans l'industrie. Cette initiative bénéficie également du soutien de NOW.
- **une banque du talent**, qui recense le nom des femmes scientifiques et des techniciennes spécialistes exerçant des fonctions d'encadrement disposées à participer au travail de comités nationaux et d'autres comités; cette liste a été distribuée aux services gouvernementaux et à d'autres organes de nomination. L'association WITS se charge également de rassembler, au niveau irlandais, les données destinées au *European Handbook of Women Experts in Science, Engineering and Technology* (manuel européen des femmes spécialisées en science, en ingénierie et en technologie), projet coordonné par WITEC.
- la publication d'un livre intitulé *Star Shells and Bluebells*, qui retrace la participation des Irlandaises aux SIT dans les premières années du XXe siècle. Ce projet a bénéficié du soutien du ministère de l'éducation et des sciences.

INITIATIVES EN FAVEUR DES FEMMES QUI REPRENENT LEURS ETUDES OU CHERCHENT UN TRAVAIL DANS LE DOMAINE DES SIT

Les projets pilotes dans ce domaine comprennent notamment:

- des cours de base de SIT destinés aux femmes qui reprennent leurs études. Élaborés par le Cork Institute of Technology (CIT), ces programmes sont à présent proposés dans six instituts de technologie. Plus de 70 % des femmes qui participent à ces programmes de formation ont poursuivi leurs études et ont trouvé un travail dans ce domaine.
- des systèmes innovateurs de formation à l'électronique et aux TI, proposés aux femmes qui souhaitent reprendre leurs études et aux jeunes femmes ayant peu de qualifications; ces systèmes sont proposés conjointement par plusieurs écoles et par certaines sociétés.
- des programmes utilisant des méthodes innovatrices en matière de formation et de formation des formateurs destinés aux femmes qui se préparent au métier d'ingénieur en entretien des avions.
- des programmes d'initiation aux sciences mis en place dans les écoles par le Cork Institute of Technology et par d'autres établissements d'enseignement supérieur du troisième cycle, afin d'inciter les jeunes filles à choisir une carrière dans les SIT et de leur offrir une expérience active dans ce domaine.

- le programme intitulé "Introducing Technology", proposé par le Tralee Institute of Technology: il s'agit de cours d'initiation aux matières scientifiques et technologiques destinés aux étudiantes plus âgées. Ce programme vise à augmenter la participation des femmes dans des secteurs d'étude et d'emploi non traditionnels, particulièrement en ingénierie, en sciences physiques et dans les nouvelles technologies, qui constituent des secteurs d'emploi en pleine croissance. Ce programme bénéficie du soutien de l'initiative communautaire NOW.

HIGHER EDUCATION AUTHORITY ET HIGHER EDUCATION EQUALITY UNIT

La Higher Education Authority d'Irlande a financé la création d'un organe national appelé "Higher Education Equality Unit" (service pour l'égalité au sein de l'enseignement supérieur). Son rôle est de promouvoir et d'encourager la mise en œuvre de politiques et de bonnes pratiques visant à résoudre le problème de l'inégalité entre hommes et femmes dans le secteur de l'enseignement supérieur en Irlande.

-EMPLOYMENT EQUALITY AGENCY

L'Employment Equality Agency (EEA, agence pour l'égalité des travailleurs) est un organisme public créé en 1977 en vertu de la loi sur l'égalité en matière d'emploi. Son rôle principal est de veiller à la bonne mise en œuvre de la législation relative à l'égalité en matière d'emploi. Ses objectifs principaux sont d'éliminer la discrimination sur le lieu de travail et de promouvoir l'égalité des chances. Une nouvelle loi sur l'égalité en matière d'emploi, d'une grande importance, entrera en vigueur en 1999. En vertu de cette loi, l'EEA deviendra l'autorité chargée des questions d'égalité et ses pouvoirs seront sensiblement accrus. Récemment, l'agence a parrainé une étude sur l'égalité entre les sexes dans l'industrie laitière irlandaise, qui portait particulièrement sur les SIT.

MINISTERE DE L'EDUCATION ET DES SCIENCES

Les actions menées en faveur de l'égalité entre les sexes par le ministère de l'éducation et des sciences comprennent notamment les initiatives suivantes:

- ***Intervention Project in Physics and Chemistry (plan d'action en physique et chimie)***

En 1985, le ministère de l'éducation et des sciences a élaboré un plan d'action visant à augmenter le nombre d'étudiantes en physique et chimie.

- ***Action research project 1992 (projet d'action-recherche)***

Ce projet concerne l'égalité des chances pour les filles et les garçons du cycle primaire et fait suite au travail commencé dans le cadre du projet TENET visant à instaurer l'égalité des chances entre les sexes au cours des études.

- ***Girls into Technology 1992 (initiation des jeunes filles au monde de la technologie)***

Les enseignants des écoles qui participent à ce projet ont mis en place quatre modules destinés principalement aux élèves en deuxième année de secondaire ("Junior Cycle").

Objectifs du projet:

- développer la confiance et la compétence des jeunes filles en technologie;
- sensibiliser davantage les élèves aux préjugés d'ordre sexuel dans le monde du travail et dans la société;
- inciter les jeunes filles à participer de manière active à la planification et à la prise de décision, c'est-à-dire à la résolution des problèmes.
- pousser les élèves à réévaluer les choix d'orientation ou de carrière traditionnels.

Ce projet a été cofinancé par l'Union européenne.

- ***Guidelines for Teachers 1994 (orientations destinées aux enseignants)***

Ces orientations ont été élaborées dans le but d'accroître la sensibilisation des enseignants aux questions d'égalité des chances dans l'enseignement et de les aider à éliminer les inégalités dans la vie quotidienne au sein de l'école.

- ***The Equality Pack 1994 (le dossier "égalité")***

En 1994, toutes les écoles primaires du pays ont reçu un dossier "égalité", qui comprenait les ouvrages suivants:

- le rapport relatif au projet de 1992;
- les orientations destinées aux enseignants;
- le rapport du groupe de travail sur l'élimination du sexisme et des stéréotypes d'ordre sexuel dans les manuels et les supports didactiques destinés aux écoles primaires (1993);
- le rapport du G.E.A.R. intitulé "Exploring the Gender Gap in Primary Schools" (analyse des préjugés à l'encontre des filles dans les écoles primaires);
- le rapport intitulé "Gender Influences in Classroom Interaction" (influence du "genre" dans le dialogue élève/professeur).

- ***Exploring Sex Stereotyping 1994 (analyse des stéréotypes d'ordre sexuel)***

Ce programme vise à étudier les stéréotypes d'ordre sexuel. Il comprend une vidéo et des supports pédagogiques.

Objectifs:

- sensibiliser professeurs et élèves au problème des stéréotypes, notamment d'ordre sexuel;

- faciliter les changements d'attitude lors de la prise de conscience d'un stéréotype;
- donner aux professeurs les moyens de faire face aux questions relatives au "genre".

Ce projet a été cofinancé par l'Union européenne.

- ***Suitable Jobs for a Woman 1994 (les emplois qui conviennent aux femmes)***

L'association Women in Technology and Science (WITS) a publié une brochure intitulée "Suitable Jobs for a Woman in 1994". Cette brochure présente des femmes exerçant toute une série de professions scientifiques et technologiques et elle vise à inciter les étudiantes à élargir leurs perspectives et leurs choix de carrière.

- ***Gender matters 1996 (le genre compte)***

Le programme intitulé "Gender matters" comprend un manuel scolaire et une vidéo destinés à être utilisés par les personnes qui travaillent dans le cadre des programmes de formation continue destinés aux enseignants. Des activités sont également destinées aux enseignants, aux parents et aux élèves afin de leur faire prendre conscience des problèmes liés aux "genres". Ce programme vise à aider les enseignants à comprendre leurs propres attitudes et les attentes de leurs élèves, à lutter contre les attitudes et les comportements stéréotypés et à élaborer et mettre en œuvre des lignes de conduite et des pratiques en faveur de l'égalité entre les sexes.

Les formateurs du ministère de l'éducation et des sciences ont reçu une formation spécifique concernant l'utilisation de ces supports pédagogiques.

Ce projet a été cofinancé par l'Union européenne.

- ***Women in Educational Management Research (projet de recherche relative à la situation des femmes dans l'administration des établissements scolaires, 1ère phase: 1996, 2ème phase en cours)***

Ce projet vise à examiner la structure de carrière des enseignantes du primaire et du secondaire en Irlande. Cette étude se centre principalement sur l'examen et l'analyse d'une carrière d'enseignante en Irlande aujourd'hui, et sur les différentes mesures susceptibles de remédier au déséquilibre entre les sexes en ce qui concerne les postes de direction des écoles.

- ***Co-education and Gender Equality 1996 (éducation mixte et égalité entre les sexes)***

Cette étude a été confiée à l'institut de recherche économique et sociale par le ministère de l'éducation et des sciences. Elle visait principalement à déterminer si les écoles mixtes ont plus d'effets négatifs sur la réussite scolaire et le développement personnel et social des filles que les écoles non mixtes.

8. ITALIE

Le 29 juillet 1997, le ministère de la recherche universitaire et scientifique a créé un groupe de travail sur la culture de la différence et sur les études relatives aux femmes à l'université (Gruppo di lavoro su Culture delle differenze e studi delle donne nella istituzione universitaria).

Le but de ce groupe (composé de professeurs d'université et de trois fonctionnaires ministériels) est de promouvoir l'égalité des chances entre les sexes en encourageant l'accès des femmes aux études et à la recherche universitaires. Ce groupe de travail est chargé de définir la meilleure manière de collaborer avec les organismes nationaux et universitaires ainsi qu'avec les services de l'administration universitaire chargés de mettre en œuvre la réforme en cours dans le domaine de l'université et de la recherche.

À court terme, le programme de ce groupe de travail reposera sur des enquêtes statistiques et sur une sorte de recensement des initiatives relatives aux études sur les femmes et aux "centres féminins".

À long terme, le groupe de travail prévoit d'effectuer les tâches suivantes:

- rédaction d'un rapport d'activité sur la représentation des femmes à l'université et sur la culture des "genres";
- promotion des bonnes pratiques existantes par des systèmes de "parrainage" et de copromotion;
- organisation, dans le cadre de la "société de l'apprentissage tout au long de la vie", d'un forum sur les études relatives aux femmes et à la question des "genres".

Pour les prochaines années, il a notamment été décidé:

1. de publier une brochure sur les femmes et l'université. Cette initiative a été lancée par le ministère de l'égalité des chances, le comité national pour l'égalité des chances du conseil des ministres, le groupe de travail sur la culture de la différence et les études relatives aux femmes dans l'université ainsi que par l'ISTAT (institut italien des statistiques). Cette publication, qui devrait paraître entre janvier et mars 1999, comprend une partie factuelle et une partie analytique.
2. d'organiser une conférence commune sur les femmes et la science parrainée à la fois par le ministère de la recherche et par le ministère de l'égalité des chances.

Les centres de recherche nationaux suivants disposent d'un comité pour l'égalité des chances:

CNR (Consiglio Nazionale delle Ricerche)

ENEA (Ente per le Nuove tecnologie, l'Energia e l'Ambiente)

ISFOL (Istituto Sure di Formazione e del Lavoro)

ISPE (Istituto Superiore per la Programmazione Economica)

ISTAT (Istituto Centrale di Statistica) Celui de l'ANPA (Agenzia Nazionale per l'Ambiente) est en cours de création et le INN (Istituto Nazionale della Nutrizione) ne dispose pas encore de ce type de comité.

Le comité pour l'égalité des chances du Conseil national de la recherche (CNR) a été créée en 1998. Il s'agit d'un comité dont les membres sont renouvelés tous les 4 ans et qui se compose de cinq chercheurs du CNR, d'un membre du ministère de la recherche scientifique, d'un membre du ministère de l'égalité des chances et d'un membre du comité national pour l'égalité des chances. Ce comité réalisera les actions suivantes:

- promotion de la création de réseaux et d'autres activités d'information sur la spécificité des travaux de recherche sur les femmes menés dans différentes disciplines au niveau national et international.
- collecte d'informations statistiques sur la composition du personnel de recherche et sur les recherches scientifiques conduites au sein du CNR, afin d'étudier sous l'angle des "genres" l'accès à la carrière scientifique, les évolutions de carrière et l'évaluation du produit scientifique. Dans le cadre de l'initiative de la Commission européenne, un observatoire italien sur les femmes et la recherche sera mis en place au sein du CNR.
- définition du contenu et des objectifs des cours de formation à des postes de direction en science, destinés aux femmes. Ces femmes pourraient ensuite occuper des postes de direction au sein du CNR. Les cours seront organisés dans le cadre du projet "Emily in Italy", qui vise à promouvoir l'accès des femmes à des postes de responsabilité dans l'administration publique et dans les instituts scientifiques.
- promotion des initiatives de l'Union européenne, et notamment du cinquième programme-cadre, par des séminaires destinés aux chercheuses du CNR.

Un comité pour l'égalité des chances a été créé dans les universités suivantes (le recensement se poursuit pour les autres universités): Brescia, Gênes, Milan (université catholique), Naples 2, Palerme, Parme, Pavie, Pise, Rome, Turin, Vérone.

Dans le domaine des sciences (mais pas uniquement), les travaux de recherche sur les femmes se sont multipliés au cours des vingt dernières années et un "savoir féminin" s'est construit dans les différentes disciplines grâce au travail d'instituts autonomes (centres de recherche et de documentation, bibliothèques, etc.). Ces "instituts féminins" sont liés au mouvement des femmes. Ils ont en effet encouragé et soutenu les travaux de recherche dans ce domaine et leur diffusion avant même que les universités ne proposent des programmes d'études sur les femmes. Les femmes scientifiques sont assez bien

organisées en Italie, comme le montre l'exemple du réseau informel des "femmes de science" italiennes, créé il y a environ dix ans, en 1988, à l'initiative du groupe de Bologne. À cette époque, des groupes de femmes scientifiques s'étaient déjà formés à Bologne, Gênes, Milan, Rome, Turin, etc., dans le sillage du mouvement des femmes. Le Coordinamento donne di scienza de Bologne a rassemblé ces groupes, donnant une organisation aux femmes directement concernées par la recherche scientifique ou par les études sur la structure et l'organisation des sciences qui partageaient le désir de discuter de leurs expériences professionnelles respectives à la lumière des questions soulevées par le débat féministe. Ces groupes se sont réunis régulièrement pendant dix ans, au moins deux fois par an. En outre, les membres du Coordinamento ont participé à plusieurs initiatives publiques menées à l'échelle nationale, telles que des conférences, des débats et des cours. Ces initiatives portaient principalement sur les relations entre les femmes et la science, mais aussi sur les aspects bioéthiques de l'innovation technologique.

9. LUXEMBOURG

Le Luxembourg ne dispose pas d'université à proprement parler. Il existe simplement un cursus universitaire d'une année destiné à donner aux jeunes Luxembourgeois l'envie et les moyens de se rendre dans d'autres régions d'Europe pour y effectuer leurs études universitaires. Il existe à présent une loi en cours de transposition, qui prévoit la mise en place de certains cours correspondant à une première partie de cycle universitaire. Il existe également un projet d'actions relatif aux études postuniversitaires et les autorités veilleront à ce que ces nouvelles structures universitaires appliquent le principe d'égalité des chances.

Le gouvernement a lancé une série d'initiatives, présentées ci-dessous:

- une grande campagne de sensibilisation débutant à l'école primaire et même à l'école maternelle, parallèlement à la création du ministère de la promotion des femmes, en 1995;
- un projet destiné aux enfants en âge préscolaire, intitulé "partager l'égalité", qui consiste principalement à battre en brèche la conception de rôles stéréotypés pour les hommes ou les femmes;
- une action visant à réviser les manuels scolaires du point de vue de leur représentation des professions et des femmes;
- un projet baptisé "Eureka", qui concerne la promotion de la technologie. Le gouvernement a ainsi mis en place des cours où des fillettes de douze ans ont été regroupées dans des groupes homogènes leur permettant de poser leurs questions sans être gênées par la présence de garçons. Pendant ces cours, on a constaté que les filles ont parlé beaucoup plus et ont posé davantage de questions que lorsque les garçons étaient présents dans la même salle de classe.
- Dans les établissements secondaires, un réseau a été mis en place pour veiller à ce que l'égalité des chances soit prise en considération.

Le Luxembourg a un taux d'emploi féminin très faible. En 1991, il était de 33 % et il représente actuellement 36 %. Cette situation s'explique par de nombreuses raisons, et notamment par le manque de structures de garde d'enfants. Afin d'améliorer cette situation, le gouvernement prévoit d'autoriser la scolarisation des enfants à partir de trois ans et non plus de quatre ans comme c'est le cas aujourd'hui.

L'entreprise Goodyear basée à Luxembourg dispose d'un centre de recherche très important. Par sa procédure de recrutement des chercheurs, cette société s'efforce de mettre en pratique le principe de promotion des femmes. Ainsi, de nombreuses femmes sont recrutées par cette entreprise et participent aux travaux de recherche. Le gouvernement s'efforce actuellement de mettre en place des prix spéciaux destinés aux entreprises qui mettent en œuvre ce type de politique.

Le gouvernement, en collaboration avec les partenaires sociaux, a adopté un "plan d'action pour l'emploi". Ce plan d'action prévoit un congé parental de six mois pour la mère et de six mois pour le père. Le gouvernement prend en charge l'indemnité versée, à hauteur du salaire minimal social, et l'employeur qui accorde ce congé parental est tenu de reemployer les personnes inscrites au chômage à l'issue de ce congé. Le gouvernement attribue une bonification spéciale pour chaque femme qui retrouve son ancien poste. Les coûts salariaux indirects sont remboursés à hauteur de 60 %. Une discrimination positive est introduite pour les femmes qui retrouvent leur emploi. Une initiative a également été lancée pour tenter d'augmenter la proportion de travailleuses indépendantes, car très peu de femmes montent leur propre affaire.

10. PAYS-BAS

En 1997, les femmes représentaient 5 % des professeurs titulaires, 7,5 % des professeurs agrégés et 19,8 % des assistants. La répartition des postes est très différente en fonction des sexes: 50 % des hommes sont professeurs agrégés ou professeurs titulaires, les 50 % restants sont assistants, tandis que seulement 20 % des femmes sont professeurs titulaires ou professeurs agrégés et que 80 % d'entre elles environ sont assistantes.

Cette ségrégation hiérarchique se double d'une forte ségrégation horizontale, avec une représentation féminine plus faible encore en sciences techniques et naturelles.

À la fin des années 1980, le ministère de l'éducation et des sciences a encouragé la mise en œuvre de programmes d'action positive dans les universités. Dans le même temps, les universités ont également commencé à introduire des mesures en matière de garde d'enfants et, de manière plus générale, de structures d'accueil destinées aux enfants. Néanmoins, le ministre n'a jamais eu recours à une forme quelconque de pression ou de sanctions à cet égard. En conséquence, les politiques relatives à l'égalité des chances ont été moins destinées aux femmes universitaires qu'à celles occupant un poste administratif.

C'est seulement en 1997 qu'une loi sur la représentation égale des femmes aux postes de responsabilité dans le domaine de l'enseignement a été mise en place. Cette loi oblige les écoles et les universités à se fixer des objectifs chiffrés à atteindre et à élaborer un plan d'action pour atteindre ces objectifs. Récemment, une étude a été publiée sur la mobilité des femmes occupant des postes scientifiques; cette étude a fourni des éléments qui plaident en faveur de cette loi (Portegijs, W., *Eerdaags evenredig?*, 1998).

Cette loi sur l'égalité en matière de représentation a toutefois été adoptée presque en même temps que la loi sur la modernisation des structures universitaires, qui semble aller à l'encontre des mesures en faveur des femmes, car elle vise à encourager les politiques décentralisées des universités. En outre, le nouvel accent mis sur la gestion ne semble pas aller dans le sens du recrutement de femmes.

À l'heure actuelle, d'autres organismes - peu nombreux - développent des politiques visant à stimuler une plus forte représentation des femmes aux postes scientifiques de haut niveau: il s'agit du conseil consultatif de la politique des sciences et de la technologie, de l'association des universités coopérantes et de l'organisation nationale de la recherche (NOW).

À la demande du ministre de l'éducation, des arts et des sciences, l'association néerlandaise d'études sur les femmes a analysé les méthodes d'évaluation appliquées au sein de l'organisation nationale de la recherche afin de déterminer si les femmes concernées par ce système sont victimes de préjugés.

Le réseau national des enseignantes a récemment lancé une campagne visant à accroître la proportion de femmes nommées à des postes de professeur dans les universités, sur le modèle du programme mis en place pour rétablir l'équilibre entre les âges au sein des universités.

Certaines campagnes ont également visé à inciter les jeunes filles à choisir les sciences naturelles et les matières techniques comme domaines d'études.

Les études sur les femmes ont reçu une impulsion favorable dans les années 80. Aujourd'hui, il existe une école de recherche officiellement reconnue spécialisée dans les études sur les femmes et sur la question du genre.

11. AUTRICHE

L'Autriche est un état fédéral, dans lequel les pouvoirs législatifs et exécutifs sont divisés entre les gouvernements fédéral et provinciaux.

L'enseignement supérieur relève de la compétence du gouvernement fédéral, qui est chargé d'élaborer et de faire appliquer les lois dans ce secteur.

En vertu de la législation autrichienne, les universités sont créées par le gouvernement fédéral et elles sont administrées de manière centralisée par le ministère fédéral de la science. Ainsi, les personnes qui travaillent dans les universités sont des fonctionnaires dont les conditions de travail sont définies soit par les lois qui régissent la fonction publique, soit par la législation relative aux salariés du secteur privé.

Ce fait est important pour la promotion des femmes. En effet, tandis que la loi sur l'égalité de traitement dans le secteur privé garantit simplement la protection contre la discrimination à l'égard des femmes, la législation applicable dans ce domaine au secteur public (loi fédérale sur l'égalité de traitement) prévoit non seulement la protection contre la discrimination, mais comprend également des règlements relatifs à la promotion des femmes.

En Autriche, la législation sur la fonction publique régit les structures de travail du personnel scientifique. Il existe deux niveaux de qualification permettant d'entrer dans la carrière universitaire: la thèse et l'admission à l'enseignement supérieur. Cette dernière donne à son détenteur le *Venia Docendi* (autorisation d'enseigner en tant que professeur titulaire). L'attribution de bourses permet d'aider les femmes à atteindre ce niveau de qualification, qui est le plus élevé. L'objectif de ces bourses est de remédier à la sous-représentation des femmes aux postes de professeur titulaire à l'université (en Autriche, 4 % des femmes exercent cette profession).

L'objectif de la loi fédérale sur l'égalité de traitement est d'atteindre un taux de représentation de 40 % pour les femmes, à tous les postes et dans toutes les administrations fédérales. Ce quota dépend du niveau de qualification des femmes. Cet objectif sera atteint par le recrutement préférentiel de femmes dans la fonction publique fédérale, par leur promotion et par la formation continue. La loi ne précise pas la nature exacte des mesures relatives à la promotion des femmes, qui peuvent être définies par les différents ministères fédéraux.

En 1995, le ministère de la science a mis en place le premier plan d'action positive en faveur des femmes. Ce plan a été établi par décret, c'est-à-dire par un document normatif, qui prévoit différentes mesures pour la promotion des femmes au sein de la carrière universitaire. Ce plan d'action positive en faveur des femmes s'est avéré être un instrument juridique assez efficace; il a été modifié en 1998.

Les exigences de ce décret permettent également de donner une plus grande place aux groupes de travail sur l'égalité de traitement (voir le paragraphe suivant), puisqu'elles réglementent de manière précise le rôle de ces groupes dans le cadre des procédures de recrutement du personnel. En outre, les universités doivent fournir les salles de réunion, le matériel et les ressources humaines nécessaires aux groupes qui travaillent sur les

questions d'égalité de traitement, afin qu'ils puissent mettre en œuvre de manière effective le mandat juridique visant à prévenir la discrimination à l'encontre des femmes.

Dans une moindre mesure, des efforts sont déployés pour mettre à profit le plan d'action positive en vue d'opérer des réformes structurelles. Par exemple, les mesures en faveur de l'avancement des femmes doivent être considérées comme des mesures entrant dans le cadre de la planification et de la répartition du budget lors de l'établissement des plans budgétaires des universités. Le recteur responsable d'une université doit examiner les propositions émises par le groupe de travail lors de la répartition du budget et il doit également sanctionner les cas de non-conformité aux règlements en matière d'avancement des femmes. Les instituts de recherche extra-universitaires ne sont pas couverts par ce plan d'action positive.

En 1993, la loi sur l'organisation des universités a fait l'objet d'une révision complète, accordant aux universités une autonomie globale.

Actuellement, des efforts visent à donner à chaque université un statut juridique indépendant par rapport au gouvernement fédéral. La mise en œuvre de cette politique signifierait que la loi fédérale sur l'égalité de traitement et la loi fédérale relative aux fonctionnaires cesseraient de s'appliquer aux universités.

Le statut juridique actuel des universités leur confère le droit, conformément à la loi, de gérer leurs affaires de manière autonome; en d'autres termes, elles ne sont pas liées par les arrêtés ministériels. Le ministre fédéral compétent n'a aucune influence directe sur les décisions prises par les universités. Dans certaines circonstances, néanmoins, et dans le cadre d'une procédure administrative formelle, il peut faire abroger une décision prise par une université. Ces circonstances comprennent notamment les cas de discrimination fondée sur le sexe lors du recrutement d'un employé par une université. Ainsi, le gouvernement fédéral joue le rôle d'une autorité de surveillance à l'égard des universités, qui sont principalement financées par l'État.

Depuis 1991, chaque université dispose d'un groupe de travail sur les questions d'égalité de traitement, qui, à l'instar d'un organe de contrôle, veille à ce que les femmes ne soient pas victimes d'une discrimination lors du recrutement des employés. Les membres des groupes de travail sur les questions d'égalité de traitement bénéficient d'un pouvoir significatif en ce qui concerne le personnel. Ils doivent être informés de chaque recrutement et, s'ils estiment qu'une discrimination a été exercée à l'encontre d'une femme, ils peuvent déposer une plainte auprès du ministre de la science pour faire annuler la décision discriminatoire. Le ministre fédéral de la science met alors fin aux procédures de recrutement et il examine la manière dont elles ont été menées. Si la discrimination est avérée lors de cet examen, la décision prise par l'université est abrogée par un avis légalement contraignant.

À cet égard, le plan d'action positive en faveur des femmes mis en place par le ministère de la science est important, puisqu'il prévoit une série de règlements visant à promouvoir les activités des groupes de travail. L'une des questions traitées concerne la reconnaissance de la valeur des études sur les femmes et de la recherche sur les "genres" lors de l'évaluation des qualifications d'un candidat.

Les travaux interdisciplinaires et extra-universitaires menés dans le domaine des études sur les femmes et de la recherche en matière de "genres" doivent faire l'objet d'une attention toute particulière.

En vertu de la loi sur l'organisation des universités, chaque université doit mettre en place son propre plan d'action positive en faveur des femmes en fonction de ses besoins

spécifiques. Ce plan vient s'ajouter à celui défini par le ministère de la science. Les différents groupes de travail participent à l'élaboration de ces plans.

12. PORTUGAL

Selon une étude récente, "les deux sexes ont contribué au développement de la science au Portugal au cours des vingt dernières années. La participation des femmes résulte également d'efforts, très visibles tout au long des années 80, visant à éliminer la disparité au niveau des qualifications. Les difficultés ont été surmontées à un tel point que les femmes bénéficient aujourd'hui d'une position solide "à la périphérie" de la communauté scientifique".¹³

Cette même étude fait l'état des lieux de la situation professionnelle des femmes diplômées qui travaillent à l'université: 53,4 % d'entre elles sont maîtres de conférence (contre 36,7 % pour les hommes), 32,6 % sont professeurs agrégés (33,9 % pour les hommes) et seulement 6,7 % occupent un poste de professeur titulaire (contre 24,4 % pour leurs collègues masculins).

Afin de remédier à la situation encore défavorable des femmes en science, le plan global en faveur de l'égalité (résolution n° 49/97 du Conseil des ministres du 24 mars 1997) prévoit, dans le cadre de son septième objectif (éducation, science et culture), les mesures suivantes :

- Ouvrir de nouvelles perspectives plus larges en ce qui concerne les programmes d'études et les carrières professionnelles, tout en offrant aux étudiants qui ont achevé les 9 années d'enseignement obligatoire une orientation et des informations sur les formations plus ou moins spécialisées en la matière et sur les débouchés professionnels correspondants, et promouvoir les stages de courte durée en entreprise ainsi que dans les administrations nationales, régionales et locales.
- Faciliter l'intégration des jeunes générations dans les secteurs de la culture, des sciences et des technologies et encourager leur participation aux programmes d'enseignement expérimental.
- Tenir compte des questions socioéconomiques dans les programmes de financement de RDT.

Afin d'examiner les liens entre, d'une part, les compétences reconnues et leur valeur socioéconomique et, d'autre part, la structure et les résultats des programmes d'études scolaires, le projet transnational IOFID (égalité des chances pour les enseignants et formation du corps professoral) a été lancé (1995-1997). Ce projet est coordonné par le centre national d'enseignement par correspondance, en coopération avec le comité pour l'égalité entre les sexes et pour les droits de la femme; un certain nombre de programmes d'études ont été élaborés dans ce cadre, en vue d'introduire dans la formation des

¹³A Comunidade Científica Portuguesa nos finais do Século XX – *Comportamentos, atitudes e expectativas* (coordenação de Jorge Correia Jesuino), 1995, Celta, Oeiras (p. 160).

enseignants des cours sur la question des "genres" et sur l'égalité des chances, notamment sur les thèmes suivants :

- nature et culture;
- la question des "genres": stéréotypes, comparaisons et rôles;
- le langage et l'éducation;
- le langage du corps;
- la naissance des inégalités entre les sexes dans la pratique de l'enseignement;
- l'égalité des chances et les technologies de l'information et des communications.

13. FINLANDE

Des activités de promotion de l'égalité entre les sexes dans la recherche et le milieu universitaire sont mises en œuvre depuis le début des années 1980 par l'académie finlandaise, le ministère de l'éducation et les autorités nationales chargées de veiller à l'égalité entre les sexes, qui sont composées du conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes et du médiateur pour les questions d'égalité. Ces mesures comprennent, d'une part, le contrôle et la promotion de l'égalité entre les sexes dans le milieu universitaire, particulièrement en ce qui concerne les postes confiés aux chercheuses et aux professeurs d'université de sexe féminin, et, d'autre part, la promotion des études sur les femmes et des travaux de recherche sur la question des "genres".

Depuis le début des années 1980, l'académie finlandaise accorde des aides financières destinées aux études sur les femmes (projets de recherche, coordination nationale, mise en réseau).

En 1981, l'académie finlandaise et le conseil national pour l'égalité entre les femmes et les hommes ont créé un poste de coordonnateur national des études sur les femmes, au sein du secrétariat du conseil. Le conseil pour l'égalité, fondé en 1972, est un comité consultatif parlementaire doté d'un secrétariat permanent. Sa tâche consiste à contrôler et à promouvoir l'égalité entre les sexes dans tous les secteurs de la société.

Le sous-comité du conseil chargé de la recherche a été créé en 1981. Les tâches principales du coordonnateur national et du sous-comité chargé de la recherche sont de promouvoir les études sur les femmes et la recherche sur la question des "genres" ainsi que de contrôler et promouvoir l'égalité entre les sexes dans le milieu universitaire par des conférences, des actions de communication, le lobbying et la fourniture de conseils et d'informations, notamment d'un bulletin d'information national.

En 1982, le ministère de l'éducation a nommé un comité chargé d'examiner les obstacles auxquels les chercheuses sont confrontées au cours de leur carrière, et un groupe de travail chargé du suivi de ces questions a été mis sur pied en 1986. Une étude nationale sur les postes occupés par les femmes dans le milieu universitaire a de nouveau été menée en 1997 par un groupe de travail de l'académie finlandaise. Depuis 1989, les statistiques relatives aux universités (regroupées dans la base de données nationale KOTA, qui est également accessible par Internet) tiennent compte du sexe de la personne en tant que variable en ce qui concerne les étudiants, les diplômés et les postes universitaires.

En 1987, la loi sur l'égalité, qui visait à empêcher la discrimination sexuelle et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, est entrée en vigueur. Le poste de médiateur pour les questions d'égalité a été créé pour veiller au respect de cette loi. La loi sur l'égalité précise que la formation et l'enseignement constituent des secteurs d'application importants et dispose que les instituts chargés de la formation doivent veiller à ce que l'enseignement, la recherche et les supports didactiques promeuvent l'égalité entre les sexes.

En 1990, le médiateur pour les questions d'égalité a publié des orientations sur la promotion de l'égalité entre les sexes dans les universités. Ces orientations ont ensuite été incluses dans le plan d'action en faveur de l'égalité mis en place par le ministère de l'éducation.

La loi sur l'égalité permet de déposer plainte pour discrimination sexuelle (liée notamment à la grossesse, à l'accouchement et à la maternité) exercée dans le cadre du recrutement, des conditions de travail ou du licenciement. Entre janvier 1991 et mai 1997, 33 plaintes ont émané du milieu universitaire. La personne qui dépose plainte pour discrimination sexuelle doit porter son affaire devant les tribunaux pour obtenir une compensation. La cour peut ordonner que l'employeur verse au plaignant des indemnités (d'un montant maximal de 50 000 marks finlandais – 8 409 EURO). Plusieurs affaires concernant des universités ont été instruites en justice et des indemnités ont été versées dans certains cas, mais les données relatives à ces cas n'ont pas encore fait l'objet d'une analyse systématique.

En 1995, la loi sur l'égalité a été modifiée et un paragraphe relatif aux quotas a été ajouté. Cette loi dispose à présent que le pourcentage minimal de femmes et d'hommes au sein des comités, des organes consultatifs nationaux et des autres organismes de ce type doit être de 40 %, sauf s'il y a des raisons particulières pour que ce ne soit pas le cas. Ces dispositions concernent également les quatre conseils de recherche nationaux ainsi que le conseil d'administration de l'académie finlandaise. Ces organes sont à présent composés de 50 % de femmes, à l'exception du conseil de la recherche sur les sciences naturelles et la technologie, où les femmes représentent 30 %.

Une autre modification apportée à la loi sur l'égalité depuis 1995 concerne les plans d'action en faveur de l'égalité. Tous les employeurs qui disposent d'un personnel d'au moins 30 personnes doivent prendre des mesures visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail, dans le cadre du programme annuel de formation du personnel ou du programme d'action pour la protection des travailleurs. Ces dispositions concernent l'ensemble des universités, des instituts de recherche et des organismes équivalents. Néanmoins, la loi ne prévoit aucune sanction en cas de non-respect de ces dispositions.

La politique familiale mise en œuvre en Finlande vise à faciliter la coexistence du travail et de la vie de famille. La durée du congé parental est de 263 jours, dont 158 peuvent être pris par l'un ou l'autre parent. Depuis 1996, la garde des enfants qui n'ont pas encore atteint l'âge de scolarité obligatoire (7 ans) constitue un droit garanti par la loi.

Entre 1995 et 1997, le ministère de l'éducation a créé huit postes de professeur dans le domaine des études sur les femmes, financés pendant cinq ans. Après cette période de cinq ans, la décision de poursuivre le financement de ces postes relèvera de la compétence des universités. Un poste de chercheur sur les études relatives aux femmes, la chaire Minna Canth, a été créé par l'académie finlandaise en 1998.

Depuis 1998, l'académie finlandaise incite les chercheuses à demander un concours financier dans le cadre de l'appel général de candidatures ayant pour objet le financement de travaux de recherche. Les mesures concrètes prises par l'académie finlandaise en vue de faciliter la coexistence de la recherche et de la vie de famille sont les suivantes:

- pour les titulaires de postes postdoctoraux (de 3 ans): leur contrat peut être prorogé sur demande écrite, pour une période correspondant à la durée d'une maternité ou d'un congé parental et d'un service militaire ou d'une période équivalente;
- pour les chercheurs qui se forment à l'étranger: le montant des bourses est plus élevé pour les chercheurs ayant des enfants à charge.

La situation est variable d'une université à l'autre, mais plusieurs d'entre elles ont mis en place:

- des comités chargés des questions d'égalité, qui n'ont généralement pas de compétences exécutives ou ne remplissent pas les fonctions de médiateur, mais s'occupent plutôt des questions d'ordre du jour, de planification et d'information;
- des plans d'action en faveur de l'égalité ou la prise en compte de ces questions dans le cadre d'autres plans, par exemple dans le cadre de plans de perfectionnement du personnel;
- des orientations sur la prévention du harcèlement sexuel;
- un prix annuel pour la promotion de l'égalité entre les sexes (d'un montant de 25 000 marks finlandais – 4,205 EURO, offert par l'université de Helsinki depuis 1996).

Depuis 1996, les comités chargés des questions d'égalité au sein des universités organisent une conférence nationale annuelle. La première conférence européenne sur l'égalité entre les sexes dans l'enseignement supérieur a été organisée à Helsinki, en 1998, par les comités compétents de plusieurs universités. Cette conférence a notamment permis de mettre en place un réseau européen pour l'égalité entre les sexes dans l'enseignement supérieur, dont l'organisme hôte sera l'université de Helsinki.

14. SUÈDE

En Suède, la proportion de femmes travaillant dans le secteur de la recherche est également faible. Dans le milieu universitaire, les femmes sont peu représentées au sommet de la hiérarchie. En 1997, sur plus de quelque 2 000 professeurs, seuls 10 % étaient des femmes. Dans les autres branches du secteur public, la proportion de femmes occupant des postes importants est beaucoup plus élevée.

Dans son projet de loi sur la politique de la recherche, présenté en 1993, le gouvernement a proposé un programme en dix points visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'enseignement supérieur. Le point principal de ces propositions consistait à consacrer des fonds spéciaux pour la promotion des activités en faveur de l'égalité entre les sexes.

En 1995, le Parlement suédois a examiné un projet de loi du gouvernement concernant l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les jeunes filles et les jeunes gens dans le secteur de l'enseignement. Ce projet de loi contenait une série de propositions concernant la promotion de l'égalité à la fois dans le cadre du système scolaire public (école primaire et secondaire obligatoire et deuxième cycle du secondaire) et de l'enseignement supérieur et de la recherche.

En 1996, le gouvernement a présenté un projet de loi relatif à la recherche, qui proposait des mesures visant à promouvoir les travaux de recherche relatifs aux "genres". L'une des propositions consistait par exemple à financer la création de 18 postes de chercheurs spécialisés dans la question des "genres", six de ces postes étant des chaires de professeur titulaire.

Des fonds ont été également consacrés à la création d'un secrétariat doté d'un statut autonome, rattaché à une université (c'est l'université de Göteborg qui a finalement été choisie) et chargé d'effectuer des études, d'émettre des avis et de fournir des informations sur la recherche en matière de "genres", et de stimuler cette dernière.

Toutes les mesures proposées dans ces projets sont à présent mises en œuvre.

En 1997, le gouvernement a décidé d'élaborer des plans d'action en faveur de l'égalité, qui fixeraient notamment des chiffres à atteindre pour chacun des établissements d'enseignement supérieur. Chaque université a été informée du chiffre à atteindre pour le recrutement de nouveaux professeurs de sexe féminin. Ces chiffres se fondent en partie sur une évaluation du nombre de femmes ayant les qualifications nécessaires pour être professeurs et assistantes dans les disciplines concernées. Il appartient ensuite aux différents établissements d'offrir des postes aux candidates qualifiées.

Des chiffres ont déjà été fixés pour la période 1997-1999, et les universités qui n'atteignent pas les objectifs fixés risquent de se voir provisoirement priver d'une partie du financement qu'elles reçoivent pour les recrutements. Le gouvernement peut exiger que ces fonds ne soient utilisés que pour le recrutement de professeurs appartenant au sexe sous-représenté.

Dans un premier temps, 32 postes de professeur ont été créés pour des femmes. Ces postes sont financés à la fois par le ministère de l'éducation suédois, par les conseils de la recherche suédois et par l'université concernée. Les institutions intéressées par la création d'un de ces postes pouvaient s'adresser au conseil de la recherche.

Cette initiative comprendra peut-être également la création de 73 postes d'assistant de recherche destinés à des femmes ainsi que le financement de 120 bourses postuniversitaires destinées à des diplômées suédoises ou à des professeurs de sexe féminin en visite.

D'autres mesures intéressantes ont été prises par le gouvernement suédois au cours de ces dernières années pour promouvoir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche:

- des mesures visant à atténuer la séparation existant entre les domaines d'étude fortement dominés par les hommes et ceux dominés par les femmes;
- la création d'un groupe consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, disposant d'un accès direct au ministre de l'éducation et des sciences (1992-1997);
- l'introduction d'une nouvelle clause dans les instructions données aux conseils de la recherche et aux organismes de recherche concernés, établissant que les conseils doivent promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes;
- la création d'un groupe de coordination des actions des conseils de la recherche en matière d'égalité, de recherche sur les genres et d'approches interdisciplinaires;
- la mission pour les universités et les centres d'enseignement supérieur d'augmenter la proportion d'étudiantes en sciences naturelles et dans les matières techniques et d'augmenter la proportion d'étudiants en formation pédagogique et en sciences infirmières. Cette action s'inscrit dans le cadre des efforts constants visant à atténuer l'écart existant entre les domaines d'étude fortement dominés par l'un des sexes.

L'un des cinq secteurs couverts par le programme de travail de l'institut pour la santé publique concerne la *santé des femmes*. Dans la présentation de ce programme, il est précisé que la législation, la recherche, l'éducation, la vie active, la médecine et les autres formes de soins reposent principalement sur les besoins et les modes de vie des hommes.

En 1995, cet institut a financé plusieurs projets régionaux et locaux relatifs à la santé des femmes. Des mesures ont également été prises en faveur des jeunes femmes.

Cette même année, le gouvernement a décidé de financer (à hauteur de 1,5 millions de couronnes suédoises – 169 071 EURO) des projets de développement visant à intégrer les questions relatives à la santé des femmes dans l'enseignement médical de base ainsi que dans d'autres programmes de formation destinés aux médecins.

Depuis 1996, une attention particulière a été accordée à la santé du personnel (principalement des femmes) travaillant dans le secteur des soins. Un projet de recherche est actuellement mis en œuvre et doit s'achever en 2001.

En août 1996, un comité chargé d'étudier la manière dont les femmes et les hommes sont respectivement reçus et traités par les services de santé et les services médicaux a présenté son rapport final au gouvernement. Ce comité a notamment recommandé qu'un soutien plus important soit accordé aux travaux de recherche concernant la santé des femmes et que d'autres mesures visant à intégrer la question des genres dans le domaine médical et dans d'autres secteurs de l'enseignement soient mises en œuvre; il a également présenté des méthodes d'évaluation et de suivi des progrès réalisés dans ce secteur. Ce rapport est actuellement examiné par le ministère de la santé et des affaires sociales et il devrait déboucher sur la mise en œuvre de nouvelles mesures dans le domaine de la santé des femmes.

15. ROYAUME-UNI

Le gouvernement britannique s'est engagé dans la promotion pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Toute une série de mesures sont mises en œuvre afin de réduire l'inégalité qui s'exerce au détriment des femmes.

Dans son Livre blanc sur les sciences, l'ingénierie et la technologie (SIT) ("Realising our potential: a Strategy for Science, Engineering and Technology (SET)") publié en mai 1993, le gouvernement britannique a reconnu les enjeux d'une plus grande représentation des femmes dans ces activités essentielles. Les femmes représentent 46 % de la population active civile en Grande-Bretagne.

En mars 1993, le chancelier du duché de Lancaster a mis en place un comité indépendant sur les femmes dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la technologie, chargé "d'émettre des avis sur la manière dont les compétences et l'expérience des femmes peuvent être au mieux mises à profit dans l'intérêt du pays et des SIT".

Le rapport de ce comité, intitulé "*The Rising Tide*" (la marée montante), a été publié en février 1994. Dans ce rapport, le comité souligne que, outre les gratifications personnelles liées à une carrière exaltante, il existe de bonnes raisons économiques d'inciter les femmes à choisir la carrière des SIT de manière durable.

Le gouvernement a accordé une grande attention à toutes les questions soulevées dans ce rapport. Il a accepté un grand nombre de ses recommandations, notamment la proposition de créer une unité de développement au sein de l'Office of Science and Technology (OST) afin de faciliter la mise en œuvre d'une série d'actions importantes.

Le gouvernement s'est engagé à veiller à ce que le talent et la compétence des hommes aussi bien que des femmes soient mis à profit de manière optimale. Dans le cadre de cette politique, une *unité de développement* a été créée en 1994 au sein de l'Office of Science and Technology. Depuis 1998, cet office relève de la compétence du ministère du commerce et de l'industrie et l'*unité de développement "Promoting Women in SET"* (promouvoir le rôle des femmes dans les SIT) travaille en coopération avec le ministère de l'éducation et l'emploi, ainsi qu'avec un grand nombre d'entreprises des secteurs public et privé et d'organisations bénévoles.

Cette unité encourage et stimule les initiatives des nombreux organismes et organisations qui se consacrent à la promotion du rôle des femmes en science et, d'une manière générale, à la promotion de l'égalité des chances, et elle les aide à coordonner leurs actions en ce sens. Ses objectifs sont les suivants:

- accroître la sensibilisation du public au rôle que les femmes peuvent avoir et ont dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la technologie;
- assurer l'accès à des conseils spécialisés sur les carrières dans le domaine des sciences, de l'ingénierie et de la technologie;

- identifier, rendre publiques et promouvoir les bonnes pratiques qui existent en matière d'emploi et présenter leurs avantages économiques;
- créer une base de données des femmes spécialisées dans ce domaine afin d'encourager le recrutement de femmes à des postes de direction dans le secteur public;
- évaluer les progrès et l'effet d'entraînement de ces initiatives sur l'orientation des femmes vers la carrière scientifique.

Cette unité travaille en collaboration étroite avec les ministères de l'éducation et de l'industrie ainsi qu'avec les « Research Councils. »

Cette unité a donc été chargée de développer les propositions du rapport "*The Rising Tide*", et notamment les recommandations suivantes:

1. *"Le Council for Science and Technology devrait être invité à examiner le présent rapport".*
2. *"Les services de l'éducation nationale et les établissements assurant la formation des enseignants devraient veiller à ce que les questions d'égalité des chances fassent partie de la formation initiale et continue des enseignants et à ce que des conseils leur soient notamment prodigués en ce qui concerne la manière de susciter un intérêt durable chez les filles aussi bien que chez les garçons pour toutes les matières scientifiques."*
3. *"L'Office for School Standards (office des normes d'enseignement) devrait revoir de manière régulière l'état d'application et l'efficacité des politiques en matière d'égalité des chances à l'école."*
4. *"Les mesures en faveur de l'égalité des chances devraient faire partie intégrante de la stratégie de toute organisation ou de toute entreprise. La mise en œuvre de ces mesures devrait faire l'objet d'un suivi et de comptes rendus dans le cadre de rapports annuels."*
5. *"L'unité de développement de l'OST devrait lancer une série d'études préliminaires pour rassembler et diffuser des informations sur les avantages économiques et d'autre nature liés aux pratiques de gestion favorables aux femmes mises en œuvre dans les SIT."*
6. *"Le gouvernement devrait autoriser la déductibilité des coûts de garde d'enfant de l'impôt sur le revenu des employés lorsque les deux parents, ou un seul parent pour les familles monoparentales, travaillent. En outre, le gouvernement devrait augmenter le nombre des services de garderie financés au moyen de ressources publiques."*
7. *"Le ministère de l'emploi devrait faciliter l'octroi des aides et des financements publics destinés aux systèmes d'aide à la réintégration des femmes dans les SIT lorsque ces systèmes se sont avérés efficaces, afin de permettre à ces systèmes de perdurer et à un plus grand nombre de femmes éventuellement intéressées par un retour au travail de tirer profit de ce type de formation."*
8. *"Les organismes de financement devraient mettre en place des mécanismes plus souples pour les directeurs de recherche et les chargés de recherche afin que les*

éventuels lauréats ne soient pas désavantagés si leur mobilité ou leur disponibilité dans le cadre d'un travail à temps plein se trouve restreinte par des obligations familiales."

9. *"Les employeurs et les institutions professionnelles devraient créer et développer leurs propres bases de données et leurs propres réseaux de femmes scientifiques et ingénieurs ayant les qualifications requises pour être nommées au sein de leurs conseils et comités ou pour être recrutées à des postes dans le secteur public. L'OST devrait établir et mettre à jour annuellement un catalogue électronique centralisant ces différentes bases de données, pour permettre la diffusion de ces informations."*
10. *"Les services gouvernementaux et les autres employeurs devraient fixer, pour tous les postes de l'administration et pour les postes de direction dans le secteur des SIT, notamment pour les fonctions de président, des objectifs spécifiques de recrutement visant à confier, d'ici à l'an 2000, un minimum de 25 % de ces postes à des femmes disposant des qualifications requises."¹⁴*

¹⁴*The Rising Tide – A Report on Women, Engineering and Technology* - HMSO, Londres, 1994.

ANNEXE 2

TABLEAUX STATISTIQUES

Extrait de la publication de la Commission européenne: « Les chiffres clés de l'éducation dans l'Union européenne, 1997 » (figure F14-pp. 98-99)