



TEXTES ADOPTÉS

P8_TA(2015)0311

Carrières scientifiques et universitaires des femmes

Résolution du Parlement européen du 9 septembre 2015 sur les carrières scientifiques et universitaires des femmes et les plafonds de verre (2014/2251(INI))

Le Parlement européen,

- vu les articles 2 et 3 du traité sur l'Union européenne (traité UE) et les articles 8, 10, 19 et 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE),
- vu la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW), adoptée en 1979,
- vu la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail¹,
- vu la communication de la Commission du 21 septembre 2010 intitulée "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015" (COM(2010)0491),
- vu la communication de la Commission du 5 mars 2010 intitulée "Un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, une charte des femmes" (COM(2010)0078),
- vu le pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) adopté par le Conseil le 7 mars 2011,
- vu la communication de la Commission du 15 septembre 2014 intitulée "Rapport d'étape sur l'espace européen de la recherche" (COM(2014)0575),
- vu la communication de la Commission du 17 février 1999 intitulée "Femmes et sciences" - Mobiliser les femmes pour enrichir la recherche européenne" (COM(1999)0076),
- vu la communication de la Commission du 17 juillet 2012 intitulée "Un partenariat renforcé pour l'excellence et la croissance dans l'Espace européen de la recherche"

¹ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

(COM(2012)0392),

- vu le rapport de la Commission du 3 septembre 2014 intitulé "Politiques d'égalité des sexes dans la recherche publique" et fondé sur une enquête des membres du groupe d'Helsinki (groupe consultatif de la Commission sur l'égalité, la recherche et l'innovation),
 - vu les données de "She Figures 2012 - Gender in Research and Innovation Statistics and Indicators", publiées par la Commission en 2013,
 - vu les conclusions du Conseil du 5 décembre 2014 sur le rapport de suivi sur l'espace européen de la recherche 2014,
 - vu les conclusions du Conseil du 29 mai 2015 sur la feuille de route relative à l'espace européen de la recherche pour la période 2015-2020,
 - vu sa résolution du 10 mars 2015 sur les progrès réalisés dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne en 2013¹,
 - vu l'article 40 de la convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes,
 - vu sa position du 21 novembre 2013 sur la proposition de règlement du Parlement européen et du Conseil établissant le programme-cadre pour la recherche et l'innovation "Horizon 2020" (2014-2020)²,
 - vu sa résolution du 21 mai 2008 sur les femmes et la science³,
 - vu sa résolution du 3 février 2000 sur la communication de la Commission intitulée "Femmes et sciences - Mobiliser les femmes pour enrichir la recherche européenne"⁴,
 - vu l'article 52 de son règlement,
 - vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A8-0235/2015),
- A. considérant que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un principe fondamental de l'Union européenne, qui est consacré dans le traité sur l'Union européenne, et qu'elle compte parmi les objectifs et les missions de celle-ci;
- B. considérant que l'égalité entre les femmes et les hommes est une condition préalable au plein exercice, par les femmes et les filles, de leurs droits fondamentaux, et qu'elle est essentielle à leur émancipation et à la réalisation d'une société durable, dans laquelle chacun a sa place; considérant que l'exploitation insuffisante des ressources humaines amoindrit les avantages qui pourraient en résulter pour les entreprises liées à la recherche et à l'innovation et le développement économique général, sans compter les conséquences sociales dévastatrices qui y sont associées;

¹ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2015)0050.

² Textes adoptés de cette date, P7_TA(2013)0499.

³ JO C 279 E du 19.11.2009, p. 40.

⁴ JO C 309 du 27.10.2000, p. 57.

- C. considérant qu'il importe au plus haut point de veiller à ce que les femmes et les hommes soient des partenaires égaux et disposent des mêmes droits et responsabilités, des mêmes opportunités professionnelles, et que leur contribution à la société soit estimée et respectée de la même manière;
- D. considérant que selon les statistiques et les enquêtes disponibles, les femmes sont sous-représentées dans la plupart des domaines scientifiques et de l'ingénierie et aux postes à responsabilités, ainsi qu'aux niveaux hiérarchiques supérieurs, même dans des secteurs où elles sont majoritaires, comme l'éducation; considérant que les femmes sont largement sous-représentées dans les filières et carrières des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), ne représentant que 24 % des professionnels des sciences et technologies; considérant que la représentation des femmes varie selon les spécialités STIM et que la chimie rencontre un problème de rétention, tandis que l'ingénierie et la physique connaissent un problème de recrutement;
- E. considérant que la science joue un rôle clé dans l'économie européenne et qu'elle a besoin de plus d'équipes capables, entre autres, de faire progresser la recherche exploratoire, qui est indispensable à la croissance de sa productivité et de sa compétitivité et qu'un nombre suffisant de personnes disposant de compétences STIM est un préalable indispensable à la mise en œuvre du programme européen pour la croissance et l'emploi et à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020; considérant que la demande en professionnels des domaines STIM devrait augmenter d'ici 2025, alors que, selon les dernières statistiques disponibles, la main-d'œuvre dans le domaine de la recherche vieillit; considérant que l'enrichissement croisé entre les matières STIM et les arts et sciences humaines (STIAM) recèle un énorme potentiel économique, social et culturel, et que les chercheuses et innovatrices sont bien placées pour développer les liens entre STIM et STIAM; considérant que les chercheuses sont un atout pour l'Union européenne, qui a besoin de toutes les ressources disponibles pour se remettre définitivement de la crise économique et financière et faire face à l'ensemble des changements de la société; considérant qu'il est nécessaire de promouvoir et faciliter l'évolution des carrières des femmes et une présence plus importante de personnes jeunes, en particulier d'étudiantes et d'enseignantes, dans les STIM;
- F. considérant qu'il y a eu certaines avancées concernant les chercheuses et que leur participation a augmenté plus rapidement que celle des hommes au cours des dernières années, mais que leur nombre est encore nettement inférieur à celui des hommes, le plus grand écart étant enregistré dans le secteur des entreprises;
- G. considérant que les carrières universitaires des femmes restent nettement caractérisées par une forte ségrégation verticale, la proportion de femmes occupant les postes les plus élevés étant très faible; considérant que, selon la publication "She Figures" pour 2012, les femmes ne représentent que 10 % des recteurs d'université;
- H. considérant que peu d'États membres semblent offrir des dispositions relatives à l'égalité entre genres dans leur cadre juridique régissant la recherche et que l'intégration de la dimension de genre dans les programmes nationaux de recherche ne suscite que peu d'intérêt;
- I. considérant que les femmes rencontrent toujours des obstacles lors de la création de leur propre entreprise en raison de la persistance des préjugés et des stéréotypes; considérant qu'il y a lieu d'encourager et de soutenir un plus grand esprit d'entreprise chez les

femmes, et de créer un climat dans lequel les femmes entrepreneurs et les entreprises familiales puissent se développer et l'esprit d'entreprise puisse être récompensé en veillant à ce que les mesures appropriées soient fondées sur l'échange des bonnes pratiques et en prêtant une attention particulière aux mères de famille;

- J. considérant que cette situation s'explique par des raisons nombreuses et complexes, notamment des stéréotypes et des préjugés négatifs et des partis pris conscients et inconscients;
- K. considérant que les statistiques montrent systématiquement que les jeunes filles se désintéressent des matières STIM à l'école et qu'elles sont moins enclines à suivre des études scientifiques à l'université; considérant qu'il n'existe pas qu'une seule explication aux faibles taux de femmes dans les domaines des STIM, et que les raisons en sont notamment une méconnaissance des carrières STIM par les enseignants, un manque de modèles féminins, une proportion élevée de contrats précaires de courte durée, des préjugés inconscients lors des entretiens d'embauche, une plus faible propension des femmes à se porter candidates à des postes à responsabilités, et une tendance à diriger les femmes vers l'enseignement et le tutorat plutôt que vers la recherche et le monde universitaire;
- L. considérant que les femmes actives dans la recherche, comme dans tous les autres domaines, sont contraintes d'assumer une plus grande part des obligations liées à la parentalité ou à leurs familles que leurs homologues masculins, et que, par conséquent, toutes les mesures proposées doivent donner aux femmes la possibilité de réussir à concilier vie professionnelle et familiale, en y associant les hommes;
- M. considérant que, malgré tous les efforts déployés pour promouvoir l'égalité hommes-femmes et l'égalité des chances, les femmes subissent encore les inégalités d'accès aux postes de recherche, au financement, à la publication et aux distinctions universitaires; et que les perspectives des jeunes femmes scientifiques sont très sombres en raison des critères stricts applicables à la promotion et à la reconnaissance, de l'indisponibilité des fonds, et de l'absence de politiques sociales appropriées; considérant que tous ces facteurs constituent les causes potentielles de la "fuite des cerveaux", une situation face à laquelle des mesures radicales et complexes s'imposent; considérant en outre que la coopération au niveau collectif est fondamentale et qu'elle doit être entreprise et encouragée à la fois par l'individu et par la société;
- N. considérant qu'il faut revoir et réévaluer le positionnement des femmes en bas de l'échelle dans le domaine scientifique et dans la société sans que ce soit pour autant justifié par quelque critère objectif, tout comme les relations entre les sexes et les stéréotypes sexistes; considérant que l'élargissement des perspectives de carrière des femmes et le changement des modèles éducatifs pourrait avoir un effet positif sur la réduction de l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes, par exemple en augmentant le nombre de femmes chez les scientifiques ou les ingénieurs;
- O. considérant que la Commission s'est déjà engagée à assurer une représentation de 40 % du sexe sous-représenté dans la composition de tous ses groupes d'experts, groupes et comités, et, en particulier, qu'elle appliquera ce principe au programme spécifique Horizon 2020;
- P. considérant que les dernières conclusions du Conseil sur le renforcement des ressources

humaines dans la science et la technologie dans l'espace européen de la recherche reconnaissent l'importance de promouvoir l'égalité des genres dans la recherche et la nomination de femmes à des postes à responsabilités, et ce depuis 2005, mais que le Conseil ne s'est plus prononcé sur cette thématique depuis;

- Q. considérant que la feuille de route de l'espace européen de la recherche pour la période 2015-2020 invite la Commission et les États membres à commencer à traduire en actes les législations nationales relatives à l'égalité afin de remédier aux déséquilibres entre les sexes dans les établissements de recherche et dans les organes de prise de décision, et de mieux intégrer la dimension du genre dans les politiques, programmes et projets de recherche et développement;
- R. considérant que la convention d'Istanbul s'engage à s'attaquer aux causes profondes de la violence et à promouvoir une meilleure égalité entre hommes et femmes en changeant les comportements et en éliminant les stéréotypes au niveau individuel, mais également au niveau des établissements d'enseignement supérieur et des campus universitaires, qui ne sont pas exempts de violence sexiste, afin de libérer les femmes de la violence et de la peur qu'elle génère, qui les empêche souvent de participer pleinement à la vie universitaire et sociale;
- S. considérant que l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes peut jouer un rôle fondamental dans le suivi de l'évolution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans le domaine de la science et de la recherche et l'analyse de ses causes, ainsi que dans l'évaluation de l'impact de la législation;

L'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès aux postes universitaires

1. note qu'en dépit des avancées des dernières années, l'égalité hommes-femmes dans le domaine scientifique et le monde universitaire n'a pas encore été réalisée, la situation variant selon les États membres, les domaines de la recherche et le niveau universitaire; souligne la présence extrêmement faible des femmes aux plus hauts postes universitaires et décisionnels dans les établissements scientifiques et les universités, ce qui indique l'existence d'un plafond de verre, ou de barrières invisibles fondées sur les préjugés qui entravent l'accès des femmes aux postes à responsabilités;
2. déplore l'existence de signes de ségrégation fondée sur le genre de nature horizontale et verticale dans les hiérarchies scolaires et universitaires en Europe et dans d'autres économies avancées, et que, bien que 59 % des diplômées universitaires dans l'UE-28 soient des femmes, elles ne représentent que 18 % des professeurs titulaires à l'université;
3. réaffirme que l'égalité hommes-femmes est l'un des principes sur lesquels l'Union européenne est fondée et doit être respectée aussi dans le domaine de la recherche et les universités; souligne que toutes les formes de discrimination directe ou indirecte contre les femmes doivent être éliminées;
4. observe que le manque de femmes dans les sciences et la recherche a eu pour conséquence que la recherche et le développement utilisent par défaut des modèles masculins, et en particulier a) qu'il n'existe pas de mannequins féminins d'essai de choc, b) que la recherche médicale fait généralement appel à des sujets masculins, c) que les calculs de doses de radiation sont basés sur les taux d'absorption d'un homme d'âge

moyen, et d) que dans la majeure partie des ouvrages d'anatomie, les illustrations représentent un corps d'homme;

5. regrette que l'inégalité d'accès des femmes aux postes de recherche, au financement et aux publications persiste, et qu'un écart de rémunération entre les sexes subsiste dans les milieux scientifiques et universitaires, malgré l'existence de dispositions juridiques en faveur de l'égalité de traitement et de l'absence de discrimination sur le marché du travail dans l'Union européenne et les États membres, dont des dispositions sur l'égalité de rémunération;

Mesures positives

6. prie instamment la Commission et les États membres d'analyser les dispositions juridiques existantes dans le but de les mettre en œuvre adéquatement et, si nécessaire, de les réviser, afin de faire respecter l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes; prie la Commission et les États membres d'assurer le respect du principe de non-discrimination, considéré comme un objectif de l'Union européenne par le traité de Lisbonne, dans tous les types de contrats d'emploi ou de financement, ainsi que du droit à un salaire égal pour un travail égal pour tous les éléments de rémunération accordés aux hommes et aux femmes, y compris les subventions et les bourses, notamment en assurant la transparence des salaires;
7. note que, si l'on veut parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, l'application des dispositions juridiques doit s'accompagner de la suppression des obstacles culturels et institutionnels qui génèrent une discrimination directe ou indirecte à l'égard des femmes dans les carrières scientifiques et la prise de décision; estime que ces formes de partis pris, de préjugés négatifs et de stéréotypes conscients ou inconscients se fondent sur des attitudes et des normes qui sont perpétuellement reproduites et que des changements institutionnels peuvent contribuer à supprimer; invite la Commission à entreprendre et soutenir des campagnes de sensibilisation, ainsi que des programmes et initiatives visant à réduire ces obstacles, tant dans le monde universitaire que dans la société en général;
8. critique une fois encore le fait que les femmes sont toujours moins payées que les hommes à travail égal, dans le domaine des sciences et de la recherche également, en raison d'une représentation inéquitable;
9. invite la Commission et les États membres à soutenir et promouvoir les réseaux de soutien entre pairs et le partage des bonnes pratiques en Europe et au-delà;
10. souligne que les campagnes de sensibilisation devraient s'adresser aussi bien aux hommes qu'aux femmes, car les stéréotypes sexistes se transmettent consciemment ou inconsciemment et conduisent parfois les femmes à intérioriser des obstacles culturels et institutionnels à la progression de leurs carrières scientifiques;
11. prie instamment la Commission de se fonder sur les programmes et les initiatives existants et d'intensifier les campagnes positives destinées aux filles et aux femmes pour les encourager à embrasser des carrières universitaires et de recherche dans tous les domaines scientifiques, avec un accent particulier sur les secteurs de l'ingénierie et des technologies, où, malgré les changements positifs récents, la participation des femmes reste inférieure à la moyenne;

12. invite la Commission et les États membres à promouvoir les programmes pédagogiques encourageant les synergies et les liens positifs entre domaines STIM et arts et sciences humaines, et à promouvoir une perspective de genre, facilitant ainsi le rôle que les femmes peuvent jouer dans la concrétisation de ces liens;
13. invite la Commission et les États membres à promouvoir des modèles féminins positifs à tous les niveaux d'éducation, tout au long des cursus scolaires obligatoires jusqu'à l'enseignement supérieur et au troisième cycle universitaire, ainsi que dans l'éducation informelle et dans les organisations de jeunesse; reconnaît que la promotion de modèles féminins positifs comprend des mesures destinées à souligner les réalisations passées et récentes des femmes dans les sciences et technologies, dans l'entrepreneuriat et dans les postes de décision; observe que de telles mesures peuvent mettre l'accent sur la journée internationale de la femme, la semaine de la science, et tirer parti des bonnes pratiques des États membres et du reste du monde;
14. invite la Commission, les États membres et les parties prenantes concernées à renforcer les initiatives et les programmes visant à encourager les femmes à poursuivre leurs carrières scientifiques et universitaires, tels que des programmes d'encadrement et de réseautage, et à soutenir les femmes scientifiques, en particulier les jeunes, participant à des programmes de recherche et à des demandes de subvention, ainsi qu'à soutenir les carrières individuelles de femmes chercheurs et l'avancement de leur carrière aux grades les plus élevés; estime que les femmes devraient également être encouragées à postuler à des fonctions de prise de décision et qu'il convient de lutter contre toutes les formes d'obstacles qui compliquent ou empêchent leurs candidatures;
15. prie instamment la Commission et les États membres de tenir compte expressément, lors de la définition d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes dans l'enseignement supérieur, des femmes victimes de discriminations multiples, comme les femmes LGBTI, les femmes handicapées, les femmes issues des minorités ou de l'immigration, les réfugiées et les femmes ayant des personnes à charge;
16. prie instamment les États membres de développer des méthodes pédagogiques efficaces et attractives dans les matières STIM afin de maintenir les jeunes filles dans les filières scientifiques et de reconnaître et d'investir dans les enseignants comme moteurs du changement culturel, étant donné leur potentiel pour améliorer la participation des filles aux enseignements scientifiques à l'école;
17. prie instamment les États membres de reconnaître le potentiel d'une orientation de qualité et de lancer des formations encourageant les jeunes filles à poursuivre l'étude des domaines STIM à l'université;

Équilibre entre la vie professionnelle et personnelle

18. souligne que la nécessité de concilier avec succès obligations professionnelles et familiales représente souvent un obstacle majeur qui entrave spécifiquement l'avancement des femmes dans leurs carrières scientifiques et universitaires, et représente l'une des principales raisons de l'abandon de ces carrières;
19. demande que les conditions de travail des chercheurs, tant masculins que féminins, offrent une plus grande souplesse afin de leur permettre de combiner le travail et la vie familiale et souhaite voir disparaître les écarts de rémunération entre les chercheurs des

deux sexes en vue du respect de l'égalité des genres;

20. invite la Commission, les États membres, les organisations de financement de la recherche et d'autres intervenants à concevoir des programmes visant à encourager activement les femmes à poursuivre leur carrière après un congé de maternité ou un congé parental, et à financer des programmes de réinsertion adaptés aux besoins de chaque établissement et englobant des formations sur les dernières avancées scientifiques, tout en offrant aux femmes qui viennent de mettre au monde ou d'adopter un enfant une plus grande flexibilité en ce qui concerne leur production scientifique et des services de garde d'enfants adéquats, et en encourageant aussi la participation des hommes à la vie familiale; ces mesures devraient également être appliquées à des chercheurs bénéficiant de bourses individuelles et au personnel travaillant sur des projets de recherche financés par l'extérieur;
21. encourage les États membres et les régions à promouvoir la création d'universités et d'organismes de recherche favorables à la famille;
22. prie instamment la Commission de reconnaître la nécessité d'un véritable congé de paternité, accompagné d'une rémunération adéquate, de façon à ce que les hommes puissent se permettre de prendre le temps de s'occuper de leurs enfants et de façon à lutter contre la norme selon laquelle ce sont les femmes qui interrompent leur carrière, pour surmonter un obstacle important à la progression des femmes dans les carrières scientifiques et universitaires;

Changements et projets institutionnels

23. prend note du fait que, s'il faut encourager les femmes dans leurs carrières à l'échelle individuelle, des changements institutionnels sont aussi nécessaires afin de surmonter les obstacles à l'égalité hommes-femmes, en particulier en ce qui concerne la ségrégation verticale et la participation des femmes dans les organes décisionnels;
24. attire l'attention sur les institutions qui peuvent jouer un rôle dans le soutien et la promotion de ces changements en établissant de nouvelles normes, en posant des questions, en contrôlant l'évolution des progrès, et en permettant aux femmes scientifiques de profiter des informations existantes et, parallèlement, d'apporter une contribution active à l'Espace européen de la recherche;
25. prie instamment la Commission de proposer une recommandation aux États membres comportant des lignes directrices communes en matière de changement institutionnel pour promouvoir l'égalité des sexes dans les universités et les centres de recherche;
26. estime qu'il est nécessaire de systématiser les données disponibles sur la répartition par genre et le suivi de la position des femmes scientifiques au niveau des États membres, afin de promouvoir l'égalité des genres dans toutes les institutions de recherche du domaine public ou privé; estime qu'un consensus est nécessaire pour mettre en œuvre des mesures supplémentaires en faveur des projets des femmes scientifiques;
27. prie instamment la Commission d'intensifier son rôle de coordination en ce qui concerne les initiatives d'intégration du genre au sein de l'Espace européen de la recherche, et de sensibiliser et d'offrir une formation pertinente visant les parties prenantes sur l'importance de l'intégration des femmes dans le monde scientifique et universitaire;

insiste sur la nécessité d'adopter des mesures en faveur d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes pour ce qui est de l'avancement de leurs carrières dans le monde scientifique et universitaire;

28. se félicite du fait que la Commission finance la création de plans en matière d'égalité des genres par l'intermédiaire de projets dans le cadre du 7^e programme-cadre et d'Horizon 2020, et se félicite également du projet conjoint de la Commission et de l'Institut européen pour l'égalité prévoyant la création d'un outil en ligne pour des actions en faveur de l'égalité des genres afin d'identifier et de partager les meilleures pratiques avec les parties prenantes; souligne que les meilleures pratiques proposées devraient tenir compte de l'indépendance des universités et des organismes de recherche et de la variété de leurs structures organisationnelles à travers les États membres;
29. invite les États membres à conclure des partenariats avec les organismes de recherche et les universités afin d'encourager les changements culturels et institutionnels en matière de genre;
30. invite les États membres à travailler avec les établissements universitaires pour offrir une aide et des possibilités d'avancement lors de transitions clés, comme la transition entre doctorat, post-doc et postes de maître assistant;
31. souligne la nécessité d'une pleine intégration de la dimension de genre dans la recherche et d'équilibre entre les sexes dans Horizon 2020; estime que cela nécessitera des efforts renouvelés pour intégrer la dimension du genre à la définition et à la mise en œuvre du prochain programme de travail; salue la création du groupe consultatif sur les sexes dans le cadre d'Horizon 2020; est convaincu que les objectifs d'Horizon 2020 ne pourront être atteints qu'avec la pleine participation des femmes scientifiques;
32. invite les États membres à collaborer avec les établissements universitaires pour prendre des initiatives incitant les femmes à se porter candidates aux postes à pourvoir et assurer, dans la mesure du possible, une représentation féminine dans les jurys d'entretien;
33. est convaincu que la dimension de genre est une source de valeur ajoutée pour la recherche et offre un retour sur investissement; souligne que l'analyse des disparités entre les rôles des hommes et des femmes peut stimuler l'innovation et la coopération multidisciplinaire dans les sciences et les technologies;

Étapes suivantes

34. invite les États membres à offrir des incitations aux instituts de recherche et aux universités pour instituer et appliquer des plans en matière d'égalité des genres, à doter leurs programmes nationaux de recherche d'une dimension relative au genre, à supprimer les obstacles, juridiques et autres, au recrutement, à la fidélisation et à l'avancement des chercheuses, et à mettre en œuvre des stratégies globales de changement structurel dans le but de combler les lacunes existantes dans les établissements et programmes de recherche;
35. invite la Commission et les États membres à remédier aux déséquilibres entre les sexes dans les processus de prise de décision et dans les organismes responsables du recrutement et de la promotion des chercheurs et à envisager la création de plans

d'égalité des genres comme condition préalable à l'accès au financement public dans les milieux de la recherche, scientifique et universitaire, notamment en incitant les établissements de recherche et scientifiques à produire des rapports sur leurs efforts d'intégration des femmes scientifiques et en ouvrant complètement et en rendant transparentes les procédures de sélection et de promotion;

36. reconnaît que les stratégies en faveur de l'égalité des sexes dans l'enseignement supérieur doivent également tenir compte du phénomène des violences sexistes; invite la Commission et les États membres à élaborer des stratégies de lutte contre la violence sexiste sur les campus universitaires, avec des campagnes de sensibilisation, un accès facilité à la justice pour les femmes victimes, et faisant intervenir des étudiants enseignants et membres du personnel masculins dans la lutte contre ces violences;
37. invite les États membres à encourager les employeurs à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de harcèlement à l'encontre des femmes sur le lieu de travail, qui peuvent conduire au découragement et, à terme, à la démission des victimes;
38. encourage les États membres à faciliter une communication régulière entre les ministres nationaux de l'enseignement supérieur et des sciences et les ministres chargés de l'égalité homme-femme, ou leurs équivalents, afin de développer des politiques nationales encourageant et soutenant les femmes dans les sciences et le monde universitaire;
39. invite les États membres à faire participer les médias et le secteur privé à l'élimination des stéréotypes sexistes et à la promotion du respect mutuel; souligne que le rôle des médias dans la perpétuation ou la lutte contre les stéréotypes sexistes, et leur potentiel pour promouvoir de façon proactive des modèles positifs de femmes et de jeunes filles, devraient être encouragés;
40. invite la Commission et de l'Institut européen pour l'égalité des genres à peaufiner la méthodologie existante pour effectuer des statistiques ventilées par genre pour toutes les activités universitaires et scientifiques, en plus des statistiques sur les ressources humaines, et à élaborer des indicateurs valables pour mesurer les processus de changement institutionnel au niveau national et dans l'espace européen de la recherche;
41. invite les États membres, le secteur universitaire et toutes les parties prenantes à introduire des programmes spéciaux dans l'enseignement, en particulier l'enseignement supérieur, afin de souligner l'importance de l'égalité des genres;
42. invite la Commission et les États membres à appliquer systématiquement la budgétisation sexospécifique à tous les programmes et mesures prévoyant un financement dans le domaine scientifique, universitaire et de la recherche et à développer des lignes directrices et des méthodes de suivi et d'évaluation de la prise en considération de la dimension de genre dans ces domaines;
43. invite les États membres à développer des outils statistiques permettant de suivre les parcours des femmes quittant l'université afin d'améliorer les politiques des établissements universitaires et des gouvernements dans les domaines concernés;
44. encourage les États membres à envisager de conférer une reconnaissance positive aux institutions universitaires ayant pris des mesures de lutte contre les inégalités entre les

sexes;

45. demande à la Commission d'intégrer la dimension de genre dans les contenus scientifiques et technologiques afin de mettre un terme aux formes subtiles de discrimination, par l'intermédiaire de mesures incitant à prendre les aspects relatifs au sexe et au genre en compte dans le développement de la recherche;

Mobilisation

46. invite la Commission et les États membres à renforcer davantage le réseautage entre les femmes scientifiques au niveau national, régional et de l'Union européenne;
47. encourage les États membres à envisager la mise en œuvre de dispositifs de tutorat visant plus particulièrement à encourager les femmes à se porter candidates pour des bourses, des promotions ou autres opportunités et à les soutenir tout au long de ce processus;
48. réaffirme l'importance d'une plus grande participation des femmes au processus décisionnel et de l'équilibre entre les sexes dans les comités d'évaluation, les comités de sélection et tous les autres comités, ainsi que dans les groupes et comités qui prennent les décisions en matière de recrutement, de financement, de programmes de recherche et de publication; est convaincu que les institutions de recherche et les universités devraient être encouragées à fixer des objectifs pour la participation des femmes dans ces organes; invite à ce titre la Commission et les États membres à se fonder sur la proposition de directive de la Commission relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes¹ pour proposer des mesures législatives analogues concernant les postes à responsabilité pour les femmes dans les milieux universitaire et scientifique;
49. demande au Conseil d'adopter au cours de la présidence luxembourgeoise des conclusions concernant l'égalité des genres dans la recherche afin d'assurer une plus grande représentation et participation des femmes au processus décisionnel dans le domaine de la recherche;
50. se propose de décerner un prix "Femmes et science en Europe" aux employeurs (entreprises, institutions et autorités) qui se montrent exemplaires dans la promotion des femmes du monde universitaire et scientifique, le soutien des femmes aux postes de direction et la mise en pratique de l'égalité des rémunérations;
51. invite la Commission à promouvoir par des campagnes d'information les dispositifs et programmes visant à augmenter la participation des femmes à la recherche scientifique;

o

o o

52. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission ainsi qu'aux gouvernements des États membres.

¹ COM(2012)0614.