

**ÉTUDE DES FREINS AUX CARRIÈRES DES ENSEIGNANT.E.S-
CHERCHEUR.E.S ET RÉPONSES APPORTÉES PAR DES POLITIQUES
PUBLIQUES DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS**



Rapport de l'European Platform of Women Scientists-

EPWS (www.epws.org)

pour le ministère français de l'Education nationale,

de l'Enseignement supérieur et de la Recherche,

décision d'aide DGRI n°16 B 05

Claudine Hermann, vice-présidente d'EPWS

claudine.hermann@cegetel.net

Table des matières

I.	INTRODUCTION	3
II.	FREINS À LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANT.E.S-CHERCHEUR.E.S.....	4
	1. Freins au travail des femmes diplômées.....	4
	2. Freins spécifiques aux carrières des enseignant.e.s-chercheur.e.s.....	5
	3. Quelques statistiques européennes.....	5
III.	DIVERS TYPES DE MESURES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES.....	7
IV.	EXEMPLES D’ACTIONS DANS QUELQUES PAYS EUROPÉENS.....	7
	1. Allemagne	7
	2. Autriche.....	9
	3. Hongrie.....	10
	4. Norvège.....	11
	5. Pays baltes.....	13
	6. Royaume-Uni.....	13
	7. Suède.....	14
	8. Suisse.....	15
V.	LES NOTES POLITIQUES BRÈVES SUR LE PORTAIL GENPORT.....	17
VI.	CONCLUSION.....	20
	Remerciements.....	20
 ANNEXES		
	Annexe A : Autriche - Programmes gouvernementaux visant à augmenter la proportion de femmes en recherche, technologie et innovation depuis 1991.....	21
	Annexe B : Norvège - <i>Committee for Gender Balance and Diversity in Research</i>.....	24
	Annexe C : Le programme BALANSE de promotion de l'équilibre entre genres au niveau senior dans la recherche norvégienne	26
	Annexe D : <i>Gender equality issues in research in the Baltic States</i>.....	27

ÉTUDE DES FREINS AUX CARRIÈRES DES ENSEIGNANT.E.S-CHERCHEUR.E.S ET RÉPONSES APPORTÉES PAR DES POLITIQUES PUBLIQUES DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS

I. INTRODUCTION

L'objectif de cette étude est de porter à la connaissance du département des Stratégies des Ressources humaines, de la Parité et de la Lutte contre les discriminations du ministère français de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche les freins aux carrières des enseignant.e.s-chercheur.e.s en Europe et les réponses apportées par des politiques publiques dans certains pays européens.

Les membres du Conseil d'administration d'EPWS ont été interrogées sur cet thème et elles ont fourni des éléments sur les actions éventuellement menées en Allemagne, Autriche, Hongrie, Norvège, Pays baltes, Portugal, Royaume-Uni et Suède ; par ailleurs, des membres d'EPWS ont apporté des informations sur les initiatives en Suisse. Les réponses obtenues sont variées et riches. Elles ont été complétées par des traductions d'anglais en français de documents publiés sur internet, les liens étant indiqués en références.

Les informations ainsi recueillies ne prétendent pas être complètes : nous avons simplement souhaité donner une idée de la grande variété des mesures mises en œuvre et détailler certaines d'entre elles qui nous ont semblé particulièrement originales (pour un regard français...).

Il se trouve que cette question de la carrière des femmes dans l'enseignement supérieur est particulièrement d'actualité à l'été 2016 : en effet d'une part dans le programme cadre Horizon 2020 le projet européen EFFORTI¹ (*Evaluation framework for promoting gender equality in Research and Innovation – Cadre d'évaluation pour la promotion de l'égalité entre genres en recherche et innovation*) vient de débiter (les pays partenaires sont l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, l'Espagne, la Hongrie et la Suède) et va traiter de ces questions. Dora Groo, membre hongroise du Conseil d'administration d'EPWS (Association of Hungarian Women in Science), est partenaire de ce projet et nous a fourni des informations, figurant dans le dossier de demande d'EFFORTI, sur plusieurs de ces pays.

D'autre part sur le portail internet GenPORT², projet financé par la Commission européenne durant le 7^{ème} programme cadre, vient d'être publiée mi-juillet 2016 une série de 4 notes

¹ <http://gender-ict.net/efforti-building-an-evaluation-framework-for-gender-equality/>

² <http://www.genderportal.eu/>

« GenPORT est un portail internet, alimenté par une communauté, de partage de la connaissance et d'actions collaboratives inspirantes sur le genre et la science. Une communauté en ligne, en développement, de praticiens, décideurs politiques et chercheurs est desservie par ce portail ; elle est constituée d'organisations et d'individuels travaillant dans le monde entier pour l'égalité entre

brèves (Policy Brief 1-4) de 4-5 pages « Encourager le recrutement et la promotion des femmes chercheuses » : elles présentent des exemples concrets d'actions politiques de pays européens et des recommandations adaptées aux différentes politiques et situations actuelles des états membres sur la questions des femmes en sciences. Nous en ferons un résumé au chapitre V de ce rapport

De nombreux liens vers des sites seront indiqués, et dans les cinq annexes (de A à D) nous donnerons le détail, en anglais, de pages internet qui nous semblent particulièrement intéressantes.

Avant de décrire les freins aux carrières des enseignant.e.s-chercheur.e.s en Europe et les réponses apportées par des politiques publiques dans certains pays européens, il nous a paru intéressant de préciser ce qu'est aujourd'hui la carrière des enseignant.e.s chercheur.e.s. Cette carrière comporte *une succession d'étapes* :

- Orientation des jeunes vers les études menant entre autres à ces carrières
- Entrée dans la carrière après un doctorat
- Déroulement de carrière
- Accès aux postes supérieurs (grade A = professeur.e d'universités)
- Accès aux postes de décision de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Plusieurs types d'activités sont combinés dans ce métier :

- Enseignement à des étudiant.e.s
- Recherche dans un laboratoire
- Administration de l'enseignement, de la recherche
- Diffusion des résultats de la recherche auprès du grand public.

C'est à chacune des étapes de leurs carrières et dans leurs diverses activités que ces personnels peuvent subir des freins et que les politiques publiques chercheront à les lever par des mesures adaptées.

II. FREINS À LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANT.E.S-CHERCHEUR.E.S

1. Freins au travail des femmes diplômées

Certains sont *communs à tous les pays* : ceux liés à l'articulation vie professionnelle/vie familiale : la garde et le soin aux enfants, aux parents âgés. D'autres sont *spécifiques à chaque pays*, dépendant de *son histoire, sa culture, sa législation* :

- La société encourage-t-elle le travail des femmes ? (les anciens pays communistes l'encourageaient ; dans les pays germaniques le regard des voisins sur les jeunes mères qui travaillent, en particulier quand leurs maris ont un salaire correct, n'est pas toujours bienveillant...).
- Des structures de gardes pour jeunes enfants (crèches, écoles maternelles) existent-elles en nombre suffisant ? Si oui, sont-elles de prix abordable ?

genres et l'excellence en science, technologie et innovation. Ceci couvre toutes les sciences – de la nature, de la société et les humanités. »

- Les congés parentaux, s'ils existent, sont-ils partagés entre père et mère ?
- Pour les enfants plus grands, les horaires des écoles primaires laissent-ils aux mères le temps de travailler ?
- Est-il facile de faire garder des enfants après l'école ou pendant les vacances ?

2. Freins spécifiques aux carrières des enseignant.e.s-chercheur.e.s

On s'attachera ici désormais aux freins liés à la carrière particulière des enseignant.e.s chercheur.e.s. Certains existent dans tous les pays, d'autres sont spécifiques pour certains pays.

Freins communs à tous les pays

- une vocation pour les sciences touchant un nombre insuffisant de jeunes, en particulier de jeunes filles. Cette question ne sera pas abordée dans le présent rapport.
- une embauche dans l'enseignement supérieur et la recherche très restreinte par rapport au nombre de thèses soutenues
- le passage par une suite de postes précaires avant une embauche tardive (alors que l'« horloge biologique » empêche les femmes d'avoir des enfants au-delà d'un certain âge)
- des critères d'excellence du travail et de la carrière principalement basés sur l'activité de recherche
- une évaluation de la qualité de la recherche sur les critères quantitatifs d'indices de citations, qui ne prennent pas en compte les retards de carrière liés à la vie familiale
- des difficultés de promotion, l'effet « plafond de verre »
- une autocensure des femmes, qui ne se jugent pas assez « bonnes » pour déposer des dossiers de demandes de financement, pour demander des promotions
- des stéréotypes sur les femmes de la part des évaluateurs, comme montré dans l'enquête « John et Jennifer »³
- une proportion trop faible de femmes dans les postes de décision de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Freins spécifiques du pays

- Le type de parcours attendu pour l'embauche sur un poste stable
- l'âge auquel cette embauche se réalise : est-ce compatible avec la fondation d'une famille ?

3. Quelques statistiques européennes

« En dépit de politiques variées sur l'égalité entre genres (*gender equality*) aux niveaux national et européen, le secteur de la recherche en Europe continue à perdre et sous-utiliser des femmes très qualifiées et talentueuses : alors qu'en 2012 dans l'Union européenne à 28 États membres (EU 28) 47% des titulaires d'un doctorat étaient des femmes – elles ne constituent qu'un tiers des chercheurs dans l'ensemble des secteurs... En 2013 les femmes représentaient 47% du personnel académique de grade D, 45% de celui de grade C, 37% de grade B (en France maîtres de conférences) et seulement 21% de celui de grade A (le niveau académique le plus haut, celui de professeur) dans l'UE 28. »⁴

³ <http://www.pnas.org/content/109/41/16474.full.pdf>

⁴ http://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/PB1_RecruitPromote_Start.pdf

Il est intéressant de comparer la situation la plus récente au niveau professeur d'université dans les différents pays d'Europe, indiquée dans *She Figures 2015*⁵, avec celle qui prévalait à la fin des années 1990, fournie dans le rapport européen ETAN⁶, pour les pays déjà associés au Programme Cadre de Recherche et Développement européen d'alors.

Pourcentage de femmes sur postes grade A des universités, toutes disciplines, 2013 et 1997 ou 1998					
Pays	% 2013	% 1997 ou 1998	Pays	% 2013	% 1997 ou 1998
Macédoine	66,7		UE-28	20,9	
Malte	44,5		Espagne	20,9	13,2
Croatie	38,0		Autriche	20,3	6,0
Lettonie	34,4		Grèce	19,6	9,5
Bulgarie	31,7		France	19,3	13,8
Roumanie	29,7		Suisse	19,3	5,7
Irlande	28,2		Danemark	19,2	7,0
Finlande	26,6	18,4	Royaume-Uni	17,5	8,5
Islande	26,3	8,0	Allemagne	17,3	5,9
Norvège	25,2	11,7	Estonie	17,2	
Portugal	25,0	17,0	Luxembourg	16,5	
Hongrie	24,1		Pays-Bas	16,2	5,0
Suède	23,8	11,0	Belgique	15,6	7,0 et 5,1
Slovaquie	23,7		Lithuanie	14,4	
Pologne	22,6		Rép. tchèque	13,1	
Slovénie	22,5		Chypre	10,8	
Italie	21,1	11,0			

Données 1997 ou 1998 tirées du rapport ETAN
Données 2013 tirées de *She Figures 2015*

On constate globalement un accroissement du pourcentage de femmes parmi les professeurs entre 1997-1998 et 2013 ; on distingue plusieurs types de situations :

- en 1997 la Finlande était déjà dans le peloton de tête et elle y est restée.
- La France occupait alors la 3^{ème} place ; elle est maintenant en dessous de la moyenne de l'UE 28.
- la Norvège, mais aussi l'Allemagne, la Suisse et la Belgique, qui étaient mal placées en 1997, ont fait une remontée spectaculaire. On va chercher à comprendre ces évolutions, qui relèvent de politiques spécifiques : quelles actions ont été initiées en Norvège, dans les pays germaniques pour une telle augmentation du pourcentage de femmes parmi les professeurs d'université ?

⁵ https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf

⁶ ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_en_200101.pdf

III. DIVERS TYPES DE MESURES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

Avant la mise en place de mesures, dont il faut ensuite évaluer l'efficacité, le préalable obligé est la *collecte, l'analyse et la publication de données sexuées sur le personnel scientifique et technique*.

La Commission européenne a financé dans le cadre du 7^{ème} programme cadre le portail GenPORT, qui rassemble de nombreuses informations sur la mise en œuvre et l'analyse d'actions en faveur de la prise en compte du genre en sciences. Lorsqu'on consulte via ce site le document de synthèse en anglais sur la Fondation Science et technologie du Portugal⁷, organisme du ministère de l'Éducation et de la Science portugais, qui présente ses actions sur le développement de carrière des post-doctorants, les données sont désagrégées par région du pays, par grand domaine scientifique... mais pas par sexe (le mot « Women » n'apparaît d'ailleurs pas) ! *Des progrès sont à faire pour certains organismes dans la collecte, l'analyse et la diffusion des données sexuées sur les carrières des chercheurs, pour éclairer les politiques sur les femmes et hommes scientifiques...*

Les mesures de politiques publiques que nous trouvons les plus marquantes et qui seront décrites plus en détail aux chapitres IV et V de ce rapport, sont les suivantes :

- financement des universités conditionné à des mesures en faveur des femmes (Allemagne, Autriche)
- postes de professeurs réservés à des femmes (Allemagne)
- moyens financiers particuliers pour aider les femmes enseignantes-chercheuses de grade B à se construire un dossier et un réseau pour candidater au grade A (Suisse)
- mentorat
- bourses au retour de congé de paternité ou maternité (Lituanie), au retour de congé de maternité (Suisse)
- soutien au retour à la recherche de personnes ayant interrompu leur carrière plus de deux ans (Royaume-Uni).

IV. EXEMPLES D' ACTIONS DANS QUELQUES PAYS EUROPÉENS

1. Allemagne

L'Allemagne a engagé plusieurs actions pour promouvoir l'égalité entre genres dans les sciences.

- Le ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche fournit, entre autres, un financement de 300 millions EUR (2006-2017) pour promouvoir les femmes professeures et l'excellence en science (2006-2017). (*Professorinnenprogramm*). La première partie du programme (2008-2012) a été évaluée, 260 nouvelles professeures ont ainsi été recrutées. Sur la base de l'évaluation positive de ce programme, la Conférence conjointe de la Science (GWK) a décidé en juin 2012 de le poursuivre cinq années supplémentaires, avec à nouveau

⁷ <http://www.genderportal.eu/resources/statistics-foundation-science-and-technology-fct-portugal>

un financement de 150 millions EUR pour ces cinq ans. La *condition exigée des universités* pour qu'elles puissent postuler à ce programme est un *concept réussi de l'égalité femmes-hommes*.

- Le financement de la recherche de l'enseignement supérieur et des institutions publiques en Allemagne se fait par le *Deutsche Forschungsgemeinschaft* (DFG)⁸ : d'après ses statuts, la tâche principale du DFG est de financer les meilleurs projets de recherche, sélectionnés grâce à un processus compétitif, proposés par les institutions d'enseignement supérieur et de recherche. Actuellement le montant total financé par la DFG chaque année est de 2,3 millions EUR

Le DFG a adopté dès 2008 une déclaration de ses membres⁹ (c'est-à-dire les établissements d'enseignement supérieur et de recherche allemands) qui s'engageaient sur « Les standards du DFG pour une égalité entre genres orientée vers la recherche », à la fois structurels et sur le personnel :

- « *Standards pour l'égalité entre genres au niveau des structures :*

Les membres du DFG s'accordent sur le fait qu'il est fondamental pour l'assurance qualité de la recherche d'aujourd'hui d'assurer l'égalité des genres d'une manière i) cohérente ; ii) transparente ; iii) compétitive et orientée vers le futur ; iv) compétente.

- *Standards pour l'égalité des genres au niveau des personnes :*

Les membres du DFG s'accordent sur le fait qu'il est fondamental pour l'égalité des genres dans la recherche d'aujourd'hui de sélectionner, diplômer, traiter et d'embaucher de manière équitable, de soutenir les chercheurs - et même les étudiants - d'une manière i) cohérente ; ii) transparente ; iii) compétitive et orientée vers le futur ; iv) compétente.

Le premier plan d'actions s'est déroulé sur la période 2008-2013. Cette politique d'égalité se poursuit au DFG, et sur internet sa « Boîte à outils » donne des exemples de bonnes pratiques pour l'égalité femmes-hommes dans la recherche¹⁰.

« Les exemples de la vie réelle présentés dans la boîte à outils sont sélectionnés par une procédure de qualité garantie pour assurer qu'ils sont de grande qualité et de thèmes variés. La boîte à outils fournit aux utilisateurs des idées pour leur propre travail ainsi que la possibilité de faire mettre dans la base de données les mesures qu'eux-mêmes ont mis en œuvre. »

Il est facile pour un organisme de rechercher des modèles d'actions dans la base de données de la boîte à outils du DFG sur le site. Voici les grands thèmes (assortis de sous-thèmes) proposés :

⁸ Qui semble avoir un rôle analogue à celui de l'Agence nationale de la recherche (ANR) en France.

⁹ Version anglaise de cette déclaration :

http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_en.pdf

¹⁰ http://www.instrumentenkasten.dfg.de/index_en.html

- Personnel/jeunes chercheur.e.s (choix du diplôme, de la carrière ; recrutement ; développement du personnel ; mentoring/coaching ; formation professionnelle ; mise en réseau ; opportunités de financement)
 - Équilibre vie professionnelle/vie personnelle (conditions d'étude ; conditions de travail ; retour au travail ; doubles carrières ; garde des enfants ; garde des parents dépendants ; services pour les familles ; information/conseil)
 - Culture de la recherche, culture académique (culture des études ; culture du travail ; sensibilisation ; visibilité)
 - Développement des organisations (politiques ; institutionnalisation ; intégration du genre ; instruments de pilotage)
 - Genre dans la recherche et le monde académique (postes/bourses ; cours/conférences ; principaux domaines de recherche ; transfert de connaissance ; prix/récompenses)
 - Assurance qualité (analyse des besoins ; contrôle sur le genre ; pilotage ; évaluation)
- Pour chaque sous-thème, on donne la liste des universités ayant mis en œuvre des actions pratiques et le lien vers ces actions (en allemand).

Par ailleurs le DFG fournit un manuel d'information, en allemand et en anglais¹¹ aux personnes en charge des évaluations. Dans la version anglaise, le §II5 concerne l'égalité des chances et la diversité dans la recherche allemande :

« L'évaluation des projets ne devrait pas désavantager les candidat.e.s pour des raisons extra-scientifiques comme l'âge, le genre ou le handicap. Considérez le développement de la carrière scientifique du/de la candidat.e plutôt que son âge. Vous pouvez compenser certains désavantages scientifiques ; des retards inévitables de carrière scientifique (par exemple des responsabilités de garde d'enfant ayant provoqué un allongement de la période de qualification, des trous dans la liste des publications ou un temps passé à l'étranger plus bref) devraient être pris en considération. »

2. Autriche

(Voir en Annexe A la liste des programmes gouvernementaux autrichiens visant à augmenter la proportion de femmes en recherche, technologie et innovation depuis 1991.)

L'Autriche se caractérise par une faible participation des femmes chercheuses en RTDI (Recherche, Technologie, Développement et Innovation). La part des femmes y est l'une des plus faibles de l'Europe des 28. C'est pourquoi ce pays a développé et a commencé à mettre en œuvre un mélange de politiques dès 2004 (les premières mesures ayant été engagées dès 1991), qui s'adresse non seulement au secteur de l'enseignement supérieur mais aussi à celui des entreprises (BES : *business enterprise sector*). Le BES est le plus grand secteur de RTDI en Autriche, mais avec le pourcentage de femmes le plus bas – il a un grand besoin d'actions mais mener ce secteur vers plus d'égalité entre les femmes et les hommes est complexe et coûteux. Le programme FEMtech s'adresse particulièrement à ce secteur et cherche à faire avancer les changements institutionnels dans les entreprises de RTDI et les centres de recherche hors universités.

¹¹ http://www.dfg.de/formulare/10_20/10_20_en.pdf

Le mélange de politiques en Autriche se focalise sur les 3 priorités de l'Espace européen de la recherche : promouvoir la participation de chercheuses dans des équipes et organisations de RTDI, augmenter l'équilibre entre genres dans les postes de direction et encourager l'intégration de la dimension et l'analyse du genre dans le contenu de la recherche et les projets. De plus, les politiques mises en œuvre vont des mesures individuelles comme les bourses pour les filles, les étudiantes, les jeunes chercheuses à des mesures plus structurelles comme le financement de projets de changements structurels, sur le genre dans la recherche ou d'institutions spécifiques dirigées par des femmes aussi bien que des accords d'objectifs, de quotas ou de performances.

L'Autriche a aussi une politique avancée sur la budgétisation liée au genre (*gender budgeting*) qui s'applique aussi au secteur RTDI : pour cela tous les ministères fédéraux doivent fixer des objectifs et des initiatives d'égalité entre genres, ainsi que des indicateurs pour mesurer s'ils s'approchent de l'objectif. Par conséquent toutes les structures publiques financées par de l'argent public comme les agences de financement de la recherche, les universités et les organisations de recherche publique doivent s'engager dans ces objectifs d'égalité entre genres et contribuer à ce qu'ils soient atteints.

4. Hongrie

L'*Association of Hungarian Women in Science* vient de s'engager comme partenaire du projet *Evaluation framework for promoting gender equality in R and I (EFFORTI)*¹² et dans cette optique elle a choisi, pour tester et développer son cadre d'évaluation, de s'intéresser aux initiatives suivantes :

- *"Harmoniser les opportunités pour les chercheuses", initiative de l'Académie des sciences de Hongrie (HAS)*¹³

Pour harmoniser carrières scientifiques et responsabilités familiales, l'HAS a introduit une extension de limite d'âge de deux ans pour les scientifiques ayant des enfants de moins de dix ans candidat.e.s à un financement ou à une bourse. L'objectif principal de cette initiative est d'aider les femmes comme les hommes désirant avoir une famille et harmoniser leur vie personnelle avec leur travail et leur carrière. Depuis le début de ce programme beaucoup de jeunes chercheuses avec enfants ont utilisé cette possibilité quand elles candidataient à des financements ou des bourses de l'HAS. Même si ce sont principalement des femmes qui ont profité de cette initiative, les hommes avec de jeunes enfants peuvent le faire aussi. Jusqu'ici cette mesure a été reçue positivement par la direction de l'HAS et par le groupe de chercheur.e.s ciblé.e.s. Le soutien de l'encadrement a facilité l'acceptation et la popularité de l'initiative. De plus, l'introduction de cette initiative a rendu les cadres de l'HAS plus attentifs aux effets liés au genre dans les questions d'articulation vie personnelle/vie professionnelle des carrières académiques.

¹² <http://gender-ict.net/efforti-building-an-evaluation-framework-for-gender-equality/>

¹³ Dans les anciens pays communistes, les Académies des sciences étaient (et sont restées) des organismes de recherche

- *Initiatives gouvernementales pour promouvoir l'équilibre travail/vie personnelle des femmes – avec un accent particulier sur le domaine de la recherche et de l'innovation*

En 2014, le gouvernement hongrois a commencé un programme complexe pour aider les femmes à établir un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Le ministère des Capacités humaines est à la tête de cette initiative. Les mesures suivantes, liées au genre, sont incluses dans le programme :

- Soutien financier supplémentaire de 18 mois pour la garde d'enfant destiné aux femmes qui reprennent le travail après une période de 6 mois de garde de leur enfant
- Initiative pour la protection des emplois : réduction des charges sociales pour les employeurs de femmes ayant de jeunes enfants
- Soutien de l'état pour les entreprises qui proposent des possibilités de travail à temps partiel pour des femmes ayant de jeunes enfants
- Accroissement du nombre de places de crèches et d'écoles maternelles

Dora Groo cite deux autres initiatives, l'un de la Fondation L'Oréal en Hongrie, l'autre de sa propre association:

- *Bourses hongroises L'Oréal-UNESCO Femmes en Science*

La bourse hongroise a été fondée en 2002 et elle soutient des jeunes chercheuses travaillant dans deux domaines: les sciences de la vie et les sciences de la matière. Cette bourse procure des aides pratiques aux lauréates pour qu'elles puissent entreprendre de la recherche dans le domaine de leur choix. Les gagnantes peuvent choisir de dépenser leur bourse en équipement scientifique, en frais de garde d'enfant, en frais de voyage, ou en tout ce dont elles peuvent avoir besoin pour continuer leurs travaux. Ceci aide les femmes scientifiques à un point critique de leur carrière à poursuivre leur recherche avec une aide financière flexible. Une autre partie importante du programme est le soutien, la formation et les occasions de mise en réseau qu'il offre. Les bénéficiaires se construisent des amitiés solides et des relations qui peuvent mener à des collaborations intéressantes, des publications et une plus large appréciation de leur travail. Pendant les huit dernières années, 25 hongroises ont reçu cette reconnaissance.

- *Prix de l'Excellence Femmes en Science de l'Association of Hungarian Women in Science*

L'association a fondé ce prix en 2013. Son but est d'attirer l'attention du public sur le travail de femmes remarquables, scientifiques et innovatrices dans l'esprit de l'égalité des chances et de montrer des modèles remarquables à la prochaine génération. Le prix est décerné à des femmes qui ont réussi dans les domaines scientifiques sélectionnés comme la technologie des matériaux, la biotechnologie, la recherche spatiale et l'informatique. Un prix spécial est décerné à des chercheuses roms.

5. Norvège

Pendant la période 2000-2013, en Norvège on a observé de gros progrès dans les pourcentages de femmes parmi les professeurs d'universités (voir statistiques du §II 3) : à la fois parce que les universités ont dû expliciter leurs actions dans le domaine de l'égalité dans

leurs documents de contractualisation avec leur ministère de tutelle, et parce que des responsables d'université ont été particulièrement proactifs.

Les informations ci-dessous proviennent du site en anglais du KIF : *Committee for Gender balance and Diversity in research* (Comité pour l'équilibre entre genres et la diversité dans la recherche)¹⁴ (voir Annexe B).

Dans une section de ce site d'importantes mesures sont compilées, qui peuvent aider à améliorer l'équilibre entre genres dans les universités, les "university colleges" (premiers cycles des universités) et les instituts de recherche. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive de mesures mais plutôt d'une sélection d'indications et d'exemples.

- *Perspectives de genre dans la recherche* : Il s'agit de mesures à un niveau très général, ce sont des mesures structurelles de la politique nationale de recherche et d'Horizon 2020, le programme cadre pour la Recherche et l'Innovation de l'UE.
- *Mesures pour le recrutement* : Ce sont des instruments qui peuvent encourager un recrutement équilibré en genre.
- *Mesures de promotion des carrières* : ces mesures montrent comment les institutions peuvent poser les bases pour une égalité entre genres dans les carrières de recherche.
- *Diversité* : On présente des exemples sur la façon dont les institutions peuvent aider à augmenter la diversité dans le monde académique.
- *Etudiant.e.s* : Ici sont listées les mesures ciblant les étudiant.e.s, visant à réaliser un corps étudiant mieux équilibré en genre.
-

Malheureusement les détails de ces différentes mesures figurent uniquement dans la version en norvégien...

Internationalisation dans une perspective de genre

En Norvège l'internationalisation de la recherche est à la fois un objectif de la stratégie de la recherche et un objectif politique. La carrière individuelle du/de la chercheur.e, ainsi que l'institution dans son ensemble, dépendent de réseaux et de partages d'expériences à travers les frontières nationales.

Des études ont montré que femmes et hommes ne sont pas sur un pied d'égalité quand il s'agit d'occasions de participer à des séjours de recherche à l'étranger, à des projets collaboratifs de recherche et à des réseaux internationaux – en partie parce que des femmes avec enfants ont moins de véritables occasions de mobilité. Le comité KIF a proposé d'établir un schéma de financements distinct pour l'internationalisation pour le genre le moins représenté. Ceci est expliqué dans le rapport *Intensify the effort*¹⁵.

Le programme BALANSE¹⁶

L'initiative sur l'équilibre entre genres dans les postes seniors et le management de la recherche (BALANSE) cherche à promouvoir l'équilibre entre genres au niveau senior dans la

¹⁴ <http://kifinfo.web5.stack1.ramsalt.com/en/content/resources>

¹⁵ <http://kifinfo.no/en/2016/05/intensify-effort>

¹⁶ http://www.forskingsradet.no/prognett-balanse/Home_page/1253964606519

recherche norvégienne grâce à des mesures nouvelles de connaissance, d'apprentissage et d'innovations (voir plus de détails en Annexe C)

6. Pays baltes

Nous traduisons ici les points essentiels de l'analyse "Questions d'égalité entre genres dans la recherche dans les Pays baltes" faite en 2015 par l'association lituanienne BASNET Forumas et, qui se trouve en anglais en Annexe D

Selon *She Figures 2015*, la Lettonie et la Lituanie ont les pourcentages européens les plus élevés de chercheuses dans l'enseignement supérieur. Cependant dans les trois pays baltes, Estonie, Lettonie et Lituanie, la proportion de femmes parmi les professeurs d'université est en dessous de la moyenne européenne. La Lituanie a l'indice de plafond de verre le plus élevé d'Europe. En tant que membres de l'Union européenne, ces pays ont mis en place une législation générale d'égalité entre les femmes et les hommes ; ils se sont engagés sur l'intégration du genre et sur la publication de statistiques sexuées et la mise en place d'études de genre (ou sur les femmes) dans leurs universités. Cependant ces pays en sont au tout début de l'introduction de l'égalité entre genres dans leurs politiques de R&I (recherche et innovation).

Notons en Lituanie la Stratégie pour assurer aux femmes et aux hommes les mêmes opportunités en science (*Strategy for insuring women and men equal opportunities in science*) (2008.06.02, No. ISAK-1600). Cette stratégie nationale a été remise à jour en 2013 dans le cadre du projet LYMOS (*Inducement of gender equality in science, 2011-2013*). Ce projet, mis en œuvre par l'Académie des sciences lituanienne et des partenaires dont l'association BASNET Forumas, visait à la création d'une base structurelle pour établir des principes d'égalité entre genres dans le système scientifique lituanien. Dans cette perspective, le projet a analysé la législation nationale et la structure complète du système scientifique. Ce projet a permis une série d'études pilotes et l'introduction expérimentale de mesures comme un financement spécifique pour les femmes et les hommes reprenant le travail après un congé de maternité/paternité et réintégrant des activités scientifiques (voir Ch.V p.19).

L'enquête réalisée montre que les agences de financement de la recherche ont introduit quelques mesures pour établir l'égalité entre genres (par exemple l'exigence de l'Agence pour la science, l'innovation et les technologies (MITA) de Lituanie que les candidats s'engagent à ne pas faire de discrimination sur la base du genre ou d'autres traits personnels pendant le projet) ; cependant ces mesures semblent manquer d'efficacité.

7. Royaume- Uni

Parmi les nombreuses mesures que ce pays a mises en place pour la carrière des femmes en sciences et en technologie¹⁷, nous nous limiterons ici à l'activité du Daphne Jackson Trust¹⁸ qui aide des femmes scientifiques ayant interrompu leur activité à y revenir (*returners*).

¹⁷ dont l'Athena SWAN Charter qui récompense des institutions ou départements scientifiques particulièrement actifs dans l'égalité femmes-hommes <http://www.ecu.ac.uk/equality-charters/athena-swan/>

¹⁸ <http://www.daphnejackson.org/>

Le Daphne Jackson Trust a été fondé en 1992 après la mort de Daphne Jackson, première femme professeure d'université en physique au Royaume –Uni, qui a milité toute sa vie pour que les femmes aillent dans les carrières scientifiques et techniques (en *STEM* : *science, technology, engineering and mathematics*).

Les buts du Daphne Jackson Trust sont:

- de permettre à des femmes et des hommes de retourner à la recherche avec confiance après une interruption de carrière
- de conserver une main d'œuvre talentueuse en STEM en proposant des bourses flexibles
- de soutenir l'égalité et la diversité sur le lieu de travail
- de développer des partenariats qui étendent le rayon d'action et augmentent l'impact du Trust.

Les bourses Daphne Jackson offrent aux professionnels en STEM, qui souhaitent revenir à la recherche après une interruption de deux ans ou plus, l'occasion d'équilibrer un programme de formation de remise à niveau fait sur mesure avec un projet de recherche stimulant dans un environnement adapté et encourageant. Ces bourses ont aidé plus de 250 chercheurs en STEM à revenir à leurs carrières de recherche.

La combinaison unique de mentoring, de formation et de recherche fournie par les bourses Daphne Jackson donne aux boursier.e.s la confiance et les compétences dont ils et elles ont besoin pour reprendre leur carrière et être en compétition pour des postes de recherche. Les bourses peuvent être basées dans une université ou un institut de recherche n'importe où au Royaume –Uni.

Cette action est particulièrement adaptée à un pays où les mères de famille ont de grandes difficultés à faire garder leurs enfants et doivent souvent s'arrêter de travailler. Un exemple remarquable de ce parcours de retour à la science est la chimiste Professor Dame Carol Robinson, professeure de Chimie à l'université d'Oxford, lauréate pour l'Europe du Prix L'Oréal-UNESCO 2015 pour les Femmes et la Science. Mais il y a aussi d'autres *returners* qui, une fois revenues dans le système, ont du mal à y trouver un poste permanent...

8. Suède

La Suède a développé et mis en œuvre des politiques sur le genre détaillées qui concernent tous les secteurs. Ce pays a des conditions législatives expresses et des initiatives politiques spécifiques qui donnent un soutien financier aux institutions de recherche embauchant de femmes chercheuses, mettent en défi les caractéristiques de discrimination des processus de recrutement et de promotion existant dans la recherche et créent des comités d'évaluation mieux équilibrés pour l'attribution de financements ou l'embauche du personnel de recherche. La Suède insiste sur l'établissement de procédures structurelles, sur l'engagement des comités d'évaluation des universités et des commissions des conseils pour la prise en considération de l'égalité entre genres lors de l'embauche de candidat.e.s dans la recherche.

Ces conditions législatives expresses et ces efforts de politiques portent sur les barrières structurelles à l'avancement des femmes, ce qui indique clairement que les inégalités existantes sont interprétées comme des problèmes liés à l'organisation plutôt qu'aux femmes.

Les obligations spécifiques d'égalité entre genres sont intégrées dans les lois sur l'Enseignement supérieur. La législation suédoise fournit aussi l'occasion de sanctionner les institutions de recherche qui ne remplissent pas leur obligation institutionnelles vis à vis du genre. La Suède a mis en œuvre des comités officiels nationaux pour l'égalité entre genres dans la recherche, qui cherchent à sensibiliser le public et les politiques sur la question. En 2007, le gouvernement suédois a nommé un comité temporaire (2007-2010) soutenant des projets institutionnels promouvant des initiatives et actions en relation avec l'égalité entre genres. Ce comité disposait d'un budget d'environ 7.2 millions EUR pour soutenir des initiatives d'organisations et pour sensibiliser à cette problématique.

De même, en 2007 l'Agence d'innovation suédoise a affecté un budget de 35 millions EUR sur sept ans (avec les co-financements le budget de ce programme atteint le montant impressionnant de 60 millions EUR), pour un programme promouvant les parcours de mobilité et de qualification des chercheuses. VINNMER (2007–2014) est un programme de l'Agence suédoise gouvernementale pour les systèmes de l'innovation (VINNOVA) du ministère de l'Entreprise, de l'Energie et des Communications, dont la tâche est de promouvoir l'innovation et le développement. Le but du programme VINNMER est de créer de meilleures opportunités de carrières pour des femmes chercheuses dans des domaines de recherche d'importance stratégique. On insiste particulièrement sur les opportunités pour les femmes d'atteindre les plus hauts niveaux de la recherche. Depuis 2007, environ 100 chercheuses docteurs ont pu ainsi obtenir des qualifications supplémentaires. La participation de VINNOVA au salaire de la chercheuse peut aller jusqu'à la moitié et ce pendant trois ans, l'employeur versant le complément.

9. Suisse

En instituant les contributions liées à des projets, la loi suisse sur l'«aide aux universités » de 1999 a créé un nouveau type de subvention dans le but de soutenir des projets d'intérêt national menés par la Confédération et les cantons. La Conférence universitaire suisse (CUS) procède au choix des projets. Dans ce cadre le Programme fédéral «Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités» a démarré en 2000 ; ce programme est rattaché, pour des raisons stratégiques, à partir du 1er janvier 2008 à la Conférence des Recteurs des Universités Suisses (CRUS). Il est centré sur trois modules :

- primes d'incitation pour la nomination de professeures ;
- projets d'encouragement de la relève ;
- encouragement de la conciliation entre carrière académique et famille ainsi que *dual career couples* (carrières de couples dont les deux membres suivent une carrière académique).

Par ailleurs la loi sur l'Université du 6 juillet 2004¹⁹ énonce dans son article 14 l'obligation pour les universités suisses de respecter l'égalité des chances, notamment entre femmes et hommes, et d'adopter des mesures spécifiques à cet effet. L'article 81 prévoit une instance indépendante pour la promotion de l'égalité et l'article 49 autorise des dérogations aux règles instituées en matière de taux d'activité et de durée des engagements pour favoriser l'égalité des chances.

Si la Suisse a engagé dès 2000 des actions pour l'amélioration de la place des femmes dans ses établissements d'enseignement supérieur, ce n'est que depuis 2013 que des plans d'action ont été mis en place^{20 21 22}. Il s'agit donc d'une nouveauté, et qui intervient alors que, comme le préconise la Direction générale Recherche et Innovation de l'Union européenne, la tendance est maintenant aux changements structurels plutôt qu'aux mesures de soutien individuel des femmes. Deux points très importants conditionnent la réflexion des établissements d'enseignement supérieur suisses :

- un objectif de 25% de femmes parmi les professeurs ordinaires et extraordinaires avait été fixé pour 2016 et il n'est pas sûr que toutes les universités l'atteignent ;
- le soutien fédéral aux actions pour l'égalité des chances va s'arrêter en 2016 et les établissements devront prendre en charge ces dépenses.

Pour les années 2013 et 2014, 5 millions de Francs suisses de fonds fédéraux ont été mis à disposition de l'ensemble des universités pour le financement de leurs plans d'action Egalité²³, à condition que les universités financent au moins la moitié des dépenses par leurs propres moyens.

« Les montants alloués aux initiatives en vue de l'égalité des chances dans la planification pluriannuelle ont connu des ordres de grandeurs variables en 2014 : la somme totale s'est élevée à moins de 50.000 francs dans trois universités (Fribourg, Saint-Gall, Lucerne) ; dans quatre d'entre elles, cette somme se situait entre 100.000 et 115.000 francs (Neuchâtel, Université de la Suisse italienne, Bâle, Berne), entre 180.000 et 200.000 francs dans deux universités (Lausanne, Zurich) ; elle a dépassé un million de francs dans une université (Genève). Les montants les plus élevés sont principalement dus à des sommes spécifiques allouées à des jeunes chercheuses de la relève. »

¹⁹

http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/UH/Chancengleichheit/LA_PlanAction_PFEC_2013_sans_PlanFinancier.pdf

²⁰ Plans d'action égalité 2013-16 des universités cantonales suisses :

<http://www.swissuniversities.ch/fr/themes/egalite-des-chances/programme-cus-p-4/plan-dactions-des-10-universites-cantonales>

²¹ Information sur le programme et les plans d'action égalité dans les Hautes écoles spécialisées de Suisse : <http://www.sbf.admin.ch/fh/02141/02152/index.html?lang=fr>

²² Information sur les objectifs en matière d'égalité des chances dans les institutions du domaine des écoles polytechniques en Suisse : <http://www.ethrat.ch/fr/egalite-des-chances>

²³

http://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/P4/Chancengleichheit/Zwiber_P4_15-03-31_Zf_Fr.pdf

Par ailleurs, notons qu'il existe en Suisse des bourses pour permettre à des chercheuses rentrant de congés de maternité d'aller en stage post-doctoral. En effet le Fonds national suisse de la recherche scientifique propose des bourses Marie-Heim Vögtlin²⁴ pour des chercheuses « doctorantes et post-doctorantes en Suisse qui ont dû interrompre ou réduire leurs activités scientifiques en raison de leur situation familiale. Ces subsides leur permettent de réaliser leur propre projet de recherche et d'améliorer leur profil scientifique dans le but de poursuivre à long terme leur carrière ».

D'autres bourses et subsides sont destinés uniquement à des chercheuses dans les universités, mais en principe, sans lien avec leur situation familiale, par exemple :

- subsides Tremplin de l'Université de Lausanne²⁵
- « Professeures égalité » à l'Université de Genève²⁶

V. LES NOTES POLITIQUES BRÈVES SUR LE PORTAIL GENPORT

La question des mesures prises par des États membres (classés selon qu'ils sont en dessous ou au dessus de la moyenne de EU28, ont ou non des mesures spécifiques pour promouvoir les femmes scientifiques) est traitée brièvement dans quatre notes politiques (*Policy Brief*, PB1 à PB4) successives de 4-5 pages "Encourager le recrutement et la promotion des chercheuses" du site GenPORT. Ces notes ont été rédigées par Lidia Arroyo Prieto.

Les notes s'adressent à des États membres différents, selon la nature des mesures déjà prises dans le pays sur le thème du recrutement et de la promotion des chercheuses :

-PB1 : « Où commencer ? »²⁷ : pour les pays identifiés comme n'ayant pas de mesures et qui sont en dessous des niveaux moyens de mise en œuvre de l'UE.

Vise les pays suivants : Bulgarie, Chypre, Estonie, Irlande, **France**, Italie, Lituanie, Luxembourg, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, et République Tchèque.

-PB2 : « Comment consolider ? »²⁸ pour les pays identifiés comme ayant des mesures au niveau national mais qui sont en dessous des niveaux moyens de mise en œuvre de l'UE

Vise les pays suivants : Belgique, Croatie, Danemark, Grèce et Espagne.

-PB3 : « Comment être en tête ? »²⁹ : pour les pays identifiés comme n'ayant pas de mesures mais qui sont au dessus des niveaux moyens de mise en œuvre de l'UE.

Vise les pays suivants : Lettonie, Hongrie et Finlande.

-PB4 : « Comment innover ? »³⁰ : pour les pays identifiés comme ayant des mesures au niveau national et qui sont au dessus des niveaux moyens de mise en œuvre de l'UE.

²⁴ <http://www.snf.ch/fr/encouragement/carrieres/marie-heim-voegtlin/Pages/default.aspx>

²⁵ <http://unil.ch/egalite/home/news.html?showActu=1432299019214.xml&showFrom=1>

²⁶ <http://www.unige.ch/rectorat/egalite/programmes/professeure-egalite/>

²⁷ http://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/PB1_RecruitPromote_Start.pdf

²⁸ http://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/PB2_RecruitPromote_Consolidate.pdf

²⁹ http://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/PB3_RecruitPromote_Lead.pdf

³⁰ http://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/PB4_RecruitPromote_Inno.pdf

Vise les pays suivants : Allemagne, Pays-Bas, Norvège, Autriche, Suède et Royaume-Uni.

Le plan de chaque note est identique :

En introduction il est indiqué «cette note politique fournit des recommandations concrètes, basées sur des preuves, à l'intention de décideurs de la politique nationale de recherche, sur la façon d'améliorer les efforts pour recruter et promouvoir davantage de femmes dans la main d'oeuvre de la recherche »

La section suivante Pourquoi est-ce important ?, identique dans les 4 notes, rappelle quelques statistiques européennes et la nécessité pour l'Europe d'employer plus de femmes dans la recherche pour garantir sa compétitivité au plan international, et pour assurer que les applications et les innovations développées reflètent les besoins de tous les citoyens.

La partie Quelle est l'étendue du problème ?, après quelques statistiques européennes, aborde brièvement la situation de certains pays concernés par la note.

La partie Quelles sont les options ? a le même début sur les 4 notes :

«La Communication de 2012 de l'Espace européen de la Recherche³¹ invite les États Membres à « créer un environnement légal et politique et à fournir des incitations pour supprimer les barrières légales et autres au recrutement, au maintien dans le métier et à la progression de carrière des chercheuses ». Ceci peut prendre la forme :

- de la promulgation d'une législation exigeant des dispositions pour assurer la conformité avec des lois existantes ou nouvelles,
- du développement de « stratégies douces », c'est-à-dire d'objectifs ainsi que de soutien et de promotion de concordats qui établissent des principes que les organisations doivent respecter,
- de guides et de pratiques spécifiques que des ministères peuvent initier. »

De 3 à 5 bonnes pratiques politiques sont alors citées en exemples (16 sur l'ensemble des 4 notes).

Des Recommandations adaptées sont alors listées, certaines sont communes à plusieurs notes.

La partie Lecture complémentaire est la même pour toutes les notes : le rapport *Structural Change in Research Institutions* de la Commission européenne³² (voir note 2) et le recueil *She Figures 2015*.

La/le lectrice/lecteur trouvera grâce aux liens l'ensemble des notes. Nous allons ici traduire les parties Dispositions légales et Recommandations de la note PB1 qui, d'après l'auteure des notes, concerne le groupe de pays dont la France fait partie.

³¹ European Commission , A Reinforced European Research Area : Partnership for Excellence and Growth, COM (2012) 392 p.12

³² European Commission, *Structural change in research Institutions : Enhancing excellence, gender equality an efficiency in research and innovation*, 2012, Luxembourg, Publications Office of the European Union, p.13

Exemples de dispositions légales citées dans PB1 :

- En Autriche la loi de finance fédérale de 2013 est une disposition légale qui stipule une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de jeunes chercheurs ainsi que dans les postes de direction de la recherche³³. La loi sur l'université précise aussi que 40% du personnel des universités doivent être des femmes, cependant que le suivi du genre doit être réalisé dans les recrutements, couplé à une approche de recrutement avec des objectifs.
- En Espagne, la loi 19/2013 régit la transparence dans le recrutement - et s'applique aux universités publiques, aux organisations indépendantes et aux agences de l'état. Cette mesure vise à soutenir le recrutement ouvert de chercheurs dans les organisations financées par des fonds publics. Il a été prouvé qu'augmenter la transparence dans les processus de recrutement, de promotion, de passage au niveau professeur, crée un système plus juste pour tous et toutes – car les femmes ont tendance à être exclues de réseaux informels où des informations professionnelles précieuses sont souvent partagées.
- Des stratégies douces peuvent aussi encourager le recrutement de davantage de chercheuses : par exemple en Flandre un règlement adopté en 2012 attribue des financements de recherche spéciaux pour des engagements professoraux (*tenure track*). Ceci inclut une règle de préséance pour les recrutements du sexe le moins représenté, pour atteindre une représentation de 2/5 à 3/5.
- En Autriche le programme Elise Richter (mis en oeuvre par l'agence gouvernementale FWF) est un programme de développement de carrière qui offre des financements pour les femmes scientifiques et du monde académique pour les post-docs et les senior post-docs. Il vise à améliorer leur carrière scientifique : après avoir suivi ce programme la participante devrait atteindre un niveau de qualification lui permettant de candidater à des postes de professeur.
- En Lituanie, le programme LYMOS (Égalité des chances dans la recherche) a attribué 24 bourses à des chercheuses revenant d'un congé de maternité.

Recommandations de PB1 :

- -Promulguer des dispositions légales régissant l'équilibre entre sexes du personnel des universités – en ciblant particulièrement les postes de directions académiques.
- -Promulguer des dispositions légales promouvant la transparence dans les recrutements et les promotions.
- -Mettre en oeuvre l'intégration du genre dans tous les champs politiques. Il faut développer des dispositions légales sur la définition, la méthodologie, la mise en oeuvre, le suivi ou l'évaluation de l'intégration du genre. Cette intégration devrait aussi être mise en oeuvre de manière spécifique dans le domaine de la science.
- -Établir ou renforcer des structures d'organisation sur le genre et la science – au niveau gouvernemental le plus élevé possible – avec des ressources suffisantes en termes de personnel, d'expertise et de financement – pour fournir une base institutionnelle pour une action concertée dans ce domaine.
- Augmenter la coopération entre agences d'état – pour réguler et suivre plus efficacement les différentes activités.

³³ Lipinski, A., Ahlweg, G., Steinweg, N. and Getz, I. (2015), GenPORT (D4.1) *Analysis of Policy Environments Report* p.40

- -Fournir du développement de compétence pour les personnes en charge du recrutement dans les organisations de la recherche (*research performing organisations*). Les comités d'embauche doivent avoir une expertise en genre pour éviter les biais de genre dans le recrutement du personnel académique.

VI. CONCLUSION

Le choix d'exemples qui a été fait ici est bien entendu non exhaustif, mais il rend compte de la variété des mesures prises selon les pays.

On constate sur les différents cas présentés ici que la décision politique est un préalable et qu'ensuite pratiquement toutes les mesures ont un coût financier et/ou humain, et ne produisent d'effet que sur le long terme.

Cette étude comparative aurait atteint son objectif si des idées de mesures politiques applicables au système français pouvaient en résulter.

Remerciements

Claudine Hermann remercie chaleureusement pour leurs réponses détaillées et précieuses, qui lui ont permis de rédiger ce rapport, toutes les membres du Conseil d'administration d'EPWS, en particulier Brigitte Muehlenbruch (pour l'Allemagne), Dora Groo (pour la Hongrie), Liisa Husu (pour la Norvège et la Suède), Dalia Satkovskiene (pour les Pays baltes), Maria Curto (pour le Portugal) ; ainsi que les membres d'EPWS Muriel Besson et Hélène Fueger (pour la Suisse).

Annexe A

Autriche - Programmes gouvernementaux pour augmenter la proportion de femmes en recherche, technologie et innovation depuis 1991

D'après Austrian Innovation Union Status Report 2014³⁴p.7 :

The Austrian Government has launched a notable number of programmes to increase the quota of women in the fields of research, technology and innovation. The table below provides an overview in note form:

- since 1991 the 'Käthe Leichter Award & Government Prize' for women and gender studies;
- since 1997 the 'Gabriele Possaner Staatspreis' (-Award), which honours gender related scientific achievements;
- since 2005 the 'FWF Career Development Programme for Female Researcher';
- since 2006 the w-fORTE programme;
- since 2007 the short term fellowship programme for young, excellent female scientists "L'ORÉAL Austria";
- since 2008 the w-fORTE Laura Bassi Centres of Expertise : a Media Training Programme for female doctoral candidates and postdocs
- an amendment to the 2002 Universities Act (2009), which requests at least 40% of the staff of universities and members of university boards must be women;
- 'Gender Monitoring' as part of the ongoing university monitoring process 'uni:data';
- 'Gender Budgeting' as part of the federal constitution since 2009 applies on federal, regional and community level, as well as for universities;
- the Austrian Universities' 'Task Force Gender & Diversity';
- since 2011 a legal regulation which dictate a 45% quota for women in academic panels at Uni-versities of Applied Sciences
- a Talents Programme of the Ministry of Transport, Innovation and Technology since 2011, which includes the subprogrammes (see details below):
 - o FEMtech Traineeship Initiative for female students
 - o FEMtech Network
 - o FEMtech Female Expert Database
 - o FEMtech Female Expert of the Month
 - o FEMtech Career
 - o FEMtech Research Projects
- the 'University Performance Agreements 2013-2015' includes objectives like the improvement of the support of the work-life-balance for women in responsible positions;
- an Industrial PhD-programme of the National Foundation for Research, Technology and Development to support highly qualified women, working in applied research;
- training courses for female members of university boards by the Ministry of Science, Research and Economy.

³⁴ [https://era.gv.at/object/event/1411/attach/Austrian Innovation Union Status Report 2014.pdf](https://era.gv.at/object/event/1411/attach/Austrian%20Innovation%20Union%20Status%20Report%202014.pdf)

To improve the working conditions in the fields of research and to promote 'dual careers', four key initiatives offer corresponding services:

- the five Styrian universities provide a 'Dual Career Service';
- the universities of Upper Austria, Lower Austria and Vienna offer a joined 'dual career service';
- the Vienna Science and Technology Fund (WWTF) offers 'Dual Career Service Support' in close cooperation with the above mentioned universities of Vienna, Lower Austria and Upper Austria;
- the 'Institute of Science and Technology Austria – IST Austria' offers corresponding assistance.

All of these listed programmes and initiatives are still going on.

The Talents Programme

aims to encourage the access of women to research positions and improve working conditions in research and technology while motivating women to choose a career in science and technology and enhancing their career prospects. Moreover, it promotes the potential of young female scientists and engineers at the beginning of their career by encouraging close cooperation between businesses and institutes of higher education. As a consequence, companies become more attractive to women and their potential is further deployed to the benefit of the companies and corporate competitiveness.

FEMtech Traineeship Initiative for female students – as part of the Talents programme

In order to meet the future demand for researchers and R&D experts, Talents supports and mentors female students to take up scientific and engineering positions in industry. The measure aims at encouraging young female science and technology graduates to take up a career in research as well as at encouraging companies to integrate women in R&D projects and activities. The internship lasts one to six months. The number of traineeships for female students funded between 2011 and 2014 was 1139. The budget was EUR 7.3 million.

FEMtech Career – as part of the Talents programme

FEMtech Career aims at increasing the number of and equal opportunities for women scientists employed in industrial research –thus increasing the competitiveness of R&D-intensive companies. In order to increase the proportion of women in research and improve their career opportunities, FEMtech Career supports companies and application-oriented non-university research institutions in implementing structural measures which:

- Lead to equal opportunities for women and men (affirmative action plans, flexible working time schemes etc.);
- Increase the proportion of female scientists and engineers in the company;
- Support female scientists and engineers in their professional careers (coaching, mentoring, further education and training etc.); and
- Implement activities which attract women to applied research.

FEMtech Career also supports the development and implementation of relevant measures in companies (industry, SMEs) and research institutions on the basis of the organization's individual situation. These activities include organization and management, human resources, and research and development. The purpose of this effort is to improve the company's structures in the long term, grant women access to higher positions and improve the general working conditions.

w-fFORTE – Laura Bassi Centres of Expertise

In 2009, eight “Laura Bassi Centres of Expertise” were selected to receive funding via an innovative, two-stage selection process. Highly qualified female researchers manage the centres and guarantee the visibility of the excellent results achieved by women in science and industry. The eight ‘Laura Bassi Centres of Expertise’ have a term of up to seven years with a total funding budget of EUR 15 million. An interim evaluation was carried out in 2013 with positive results.

w-fFORTE – In focus: Career

As part of a series of events, w-fFORTE organises workshops supporting women in science and technology in enhancing their strategic competencies, in areas such as strategy, team leadership and development, dealing with power and work-life balance.

Annexe B

Norvège - *Committee for Gender Balance and Diversity in Research* (Comité pour l'équilibre entre genres et la diversité dans la recherche)³⁵

Mandate for the Committee for Gender Balance and Diversity in Research (KIF)

To promote gender equality in the higher education sector, the Ministry of Education and Research appointed the *Committee for Mainstreaming – Women in Science* in 2004 for a three-year period. The next committee served from 2007 to 2010 under an expanded mandate that also encompassed the research institutes. A new committee was appointed as from 1 April 2010 with the name *Committee for Gender Balance in Research* (KIF). The period of appointment was extended to four years and expired on 31 December 2013.

A new committee has been appointed for the period 1 January 2014 to 31 December 2017. The name has been changed to the *Committee for Gender Balance and Diversity in Research* (KIF).

Objective of the Committee

The Committee shall support and give recommendations regarding measures that promote the integration of gender balance and diversity activities at universities, university colleges and research institutes, thus helping to increase diversity among the staff and in research. The Committee shall seek to raise the overall level of awareness of problems related to diversity and inclusion in the research system. Its most important task during the period is to address issues of gender and ethnicity. Its activities are to encompass diversity perspectives, including gender perspectives, in research.

Actors and institutions in the higher education sector and research institute sector, as well as the ministries and the Research Council of Norway, may request assistance and advice from the Committee. The Committee itself may also initiate measures and assess the impact of these. The Committee's primary tasks are to be linked to the areas of responsibility under the purview of the Ministry of Education and Research. International perspectives must also be reflected in these efforts.

Organization

The Committee shall be appointed by the Ministry of Education and Research. Members and deputies may be reappointed, but no one may sit for longer than two consecutive periods. Representatives of student organizations are to be appointed for one year at a time.

The Ministry of Education and Research shall provide funding for the Committee's activities within the framework of the annual national budgets. The allocation is to cover the Committee's day-to-day operations and secretariat, as well as funding for diversity measures at universities, university colleges and research institutes.

³⁵ <http://kifinfo.web5.stack1.ramsalt.com/en/content/resources>

The Committee has been appointed from 1 January 2014 to 31 December 2017, and will be evaluated at the end of the period. The board of the Norwegian Association of Higher Education Institutions (UHR) has been given organizational responsibility for the Committee and its secretariat. The Committee shall cooperate closely with the Research Council of Norway and KILDEN Information Centre for Gender Research in Norway. The Committee itself, in consultation with the board of UHR, has been given responsibility for further developing the guidelines for these efforts.

Reports on the Committee's activities shall be submitted on a regular basis to the Ministry of Education and Research and other relevant actors.

Annexe C

Le programme BALANSE³⁶ de promotion de l'équilibre entre genres au niveau senior dans la recherche norvégienne

The Initiative on Gender Balance in Senior Positions and Research Management (BALANSE) seeks to promote gender balance at the senior level in Norwegian research through new knowledge, learning and innovative measures.

Recruitment of both genders to research has been good for many years. However, the small proportion of women in the highest levels of academia is cause for some alarm. The BALANSE initiative represents the Research Council's most recent effort to change this situation.

Gender balance fosters quality in research, enhances the relevance of research to society, and improves the competitiveness of research groups. The vision is that Norway will be the European leader in gender balance in top-level positions and research management.

The BALANSE initiative will be based on three main areas of activity:

- funding of BALANSE projects at the institutions;
- support for knowledge development and new research;
- establishing of a national learning arena in the field.

Funding

The BALANSE initiative is funded by the Ministry of Education and Research, and start-up phase was from 2013. The initiative will run for a minimum of ten years, and plans call for an overall budget of about NOK 118 million (1NOK = 0.106EUR) (approximately 1millionEUR per year)

Work programme

An outline document for a work programme is available in Norwegian only: [Anbefalinger fra eksternt ressursgruppe om BALANSE](#) ("Recommendations from an external resource group on the BALANSE initiative"). A complete [Work Programme](#) was drawn up in 2013 and published in 2014. The first call for proposals for research funding was issued in spring 2013. A larger call was in autumn 2014. The next call for proposals is planned to take place in 2017.

³⁶ http://www.forskningsradet.no/prognnett-balanse/Home_page/1253964606519

Annexe D

Gender equality issues in research in the Baltic States

(Results based on BASNET Forumas analysis, 2015)

According to available statistics (*She Figures 2012; She Figures 2015*) Latvia and Lithuania show up the *highest rates of women involvement in research* in Higher Education among the EU countries. However, all three Baltic countries – Estonia, Latvia and Lithuania fall *below EU average* in terms of *women's proportion among professors*. Also Lithuania demonstrates the highest glass ceiling index level among the EU countries. Indeed, being members of EU, the countries had been passing general equal treatment legislation, expressing commitment to gender mainstreaming as well as publishing gender-segregated statistics and providing gender/women's studies at the universities. However, the countries are at very initial stages of introducing more concentrated gender equality in R&I (Research and Innovation) policies at the moment.

The situation was analyzed by BASNET Forumas association on the basis of questionnaires which were proposed to R&I policy-making, funding, and accomplishing organizations, following the recommendations of a survey carried out in the framework of projects SAPGERIC and GEIRICA (<http://www.sapgeric.eu2013.vu.lt/geirica>) in 2014.

The analysis revealed that all Baltic countries have passed laws on gender equality. The laws specify assurance of equal opportunities for women and men in labour market and forbid gender discrimination. Also all countries have adopted the EU legislation related to maternity/paternity leave which leads to equalization of women and men situation in the labour (including research activities) market. However, this *field of legislation* is rather general and *insufficient to solve all gender-equality related issues in research organizations*.

Besides, the Baltic States have been incorporating *gender equality in R&I issues* into *national policies*, but to different extents. For example, the Ministry of Education and Science of the Republic of Latvia passed *Guidelines for Science, Technology Development, and Innovation 2014-2020* where it was mentioned that a gender balance can be observed and should be maintained in future in the Latvian science and research employment. The Ministry of Education and Science of the Republic of Lithuania in 2014 have passed *Recommendations for insuring equal opportunities for men and women in Lithuanian science and study institutions*.

Moreover all Baltic States have an experience of cooperation on gender issues in R&I activities as well as in the development of R&I policy strengthening and gender equality in R&I-related documents. The main universities and Ministries of Education and Science had been partners in the FP6 project BASNET in 2006-2007 and cooperatively developed *BASNET Strategy for Women in Sciences and High Technology in the Baltic States*. The partners still cooperate in the framework of the BASNET Forumas association.

It is important to note that the above mentioned strategy had outgrown into *Lithuanian national Strategy for insuring women and men equal opportunities in science* (2008.06.02, No. ISAK-1600). The strategy was updated in 2013, accomplishing the national project LYMOS (*Inducement of gender equality in science, 2011-2013*) implemented by the Lithuanian Academy of Sciences and partners including BASNET Forumas. The LYMOS project aimed at the creation of a structural background for establishing gender equality principles in the Lithuanian science system. To achieve its goals the project analyzed the national legislation and the entire structure of the science system. A series of pilot studies and an experimental introduction of *measures such as targeted funding for women and men returning after maternity/paternity leaves for re-integration to scientific activities* was provided during the project.

Additionally, it is important to note that Vilnius University (Lithuania) had been taking a leading role in implementing the FP7 project SAPGERIC which resulted, during the Lithuanian EU presidency, in a high-level conference debating the problems arising from structural change implementation in research organizations. The Conference submitted to the EU Council the *Vilnius Recommendations 2013 - Promoting Gender Equality in Research Organizations including universities* <http://www.sapgeric.eu2013.vu.lt/recommendations/> .

The analysis of statistical data revealed *gender imbalances in leading positions and in women /men distributions by field of science in research organizations of Baltic States*, including Research Funding Organisations. These imbalances express an unambiguous message: men dominate in power positions. Furthermore, it led to indications of gender imbalances on the level of research and other related activities too. That is, despite the fact that women compose the majority among university staff, women are in minority not only among leaders but also among applicants for research funding. Such a situation witnesses a relatively worse women position in R&I sector, hence, the existence of gender inequalities.

The results show that funding agencies have been introducing some measures tackled at the establishment of gender equality (e.g. Science, Innovation and Technologies Agency (MITA)'s (Lithuania) requirement for the applicants to commit themselves to not discriminating on the basis of gender and other personal features during implementation of the project); however the *measures seem to lack efficiency*. Indeed, in general, there are no efficient gender-equality tackled measures, procedures and/or policies in any of the research organizations.