

Manuels avec des directives sur les contenus de recherche en matière de genre pour :

- 1) les agences de financement
- 2) les évaluateurs des appels à projets
- 3) l'élaboration des programmes d'études
- 4) les indicateurs de suivi de l'état d'avancement et des progrès

Projet cofinancé par la Commission européenne au sein du 7^e programme-cadre (2007-2013)

Référence de l'appel : **FP7-ERANET-2013-RTD
SCIENCE DANS LA SOCIÉTÉ-2013-2.1.1-2**

Régime de financement : **actions de coordination et de soutien – Action de coordination**

Numéro de convention de financement : **618124**

Acronyme du projet : **GENDER-NET**

Titre du projet : **Promouvoir l'égalité femmes-hommes au sein des institutions de recherche et l'intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche**

Coordinatrice de projet : **Anne Pépin**

Lot de travail : 3-Coordination des contenus et programmes de recherche en matière de genre

Principal bénéficiaire : CIHR et MINECO

Auteurs : Ana Puy and María Pascual Pérez (MINECO), Abigail Forson (CIHR)

Date d'échéance du livrable : 14/06/2015 (20^e mois)

Date de présentation effective : 31/03/2016 (30^e mois) et de nouveau soumis le 14/10/2016 (36^e mois)

Niveau de diffusion : PU (Public)

Nature : R (Rapport)

Traduction française 2018 Marc Rubio - Equipe Traduction - Inist-CNRS - Vandoeuvre-les-Nancy (UPS 76) <https://www.inist.fr>

Acknowledgments



This project has received funding from the European Union's Seventh Framework Programme for research, technological development and demonstration under grant agreement n°618124. Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the Commission is responsible for the use which might be made of the following information. This report does not involve the European Commission in liability of any kind.

Le consortium GENDER-NET comprend :

– Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS)	Coordinateur	France
– Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MENESR)	Bénéficiaire	France
– Ministère de l'Économie et de la Compétitivité (MINECO)	Bénéficiaire	Espagne
– Conseil norvégien de la recherche (RCN)	Bénéficiaire	Norvège
– Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (WBF)	Bénéficiaire	Suisse
– Unité d'égalité des chances (ECU)	Bénéficiaire	Royaume-Uni
– Instituts de recherche en santé du Canada (CIHR)	Bénéficiaire	Canada
– Autorité de l'Enseignement supérieur/Conseil de recherche irlandais (HEA/IRC)	Bénéficiaire	Irlande
– Fonds National de la Recherche Scientifique (FNRS)	Bénéficiaire	Belgique
– Fondation pour la promotion de la recherche (RPF)	Bénéficiaire	Chypre
– Ministère de l'Éducation, de la Science et du Sport de Slovénie (MESS)	Bénéficiaire	Slovénie
– Académie nationale des Sciences (NAS)	Bénéficiaire	États-Unis
– Ministère israélien de la Science, des Technologies et de l'Espace (MOST)*	Bénéficiaire	Israël

* Ce partenaire tardif a rejoint GENDER-NET en novembre 2015

Sommaire

Résumé analytique	6
A. Présentation générale	10
A.1 Objectif et structure du rapport dans le cadre de l'ERA-NET GENDER-NET	10
A.2 Définitions et concepts	12
A.3 Programme normatif/réglementaire européen et international	17
B. Manuels avec des directives sur l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche	29
B.1 Présentation des manuels	29
B.1.1 Objectifs des manuels	29
B.1.2 Méthodologie	29
B.1.3 Public cible	30
B.2 Manuels pour les agences de financement	32
B.2.1 Directives clés	32
B.2.2 Liste de contrôle	38
B.2.3 L'IGAR dans H2020	39
B.3 Manuels à l'attention des demandeurs de financements	49
B.3.1 Directives clés	49
B.3.2. Liste de contrôle	52
B.4 Manuels pour les pairs examinateurs/évaluateurs	53
B.4.1 Directives clés	53
B.4.2 Liste de contrôle	56
B.5 Exemples	57
<i>H2020 défi 1 : santé, évolution démographique et bien-être</i>	58
<i>H2020 défi 2 : sécurité alimentaire, agriculture & foresterie durables, recherches marines, maritimes et sur les eaux continentales, et bioéconomie</i>	60
<i>H2020 défi 3 : énergies sûres, propres et efficaces</i>	61
<i>H2020 défi 4 : les transports intelligents, verts et intégrés</i>	61
<i>H2020 défi 5 : action climatique, environnement, efficacité des ressources et matières premières</i>	62
<i>H2020 défi 6 : l'Europe dans un monde en évolution : sociétés inclusives, innovantes et réflexives</i>	64
<i>H2020 défi 7 : des sociétés sûres – protéger la liberté et la sécurité de l'Europe et de ses citoyens</i>	66
<i>Technologies de l'information et de la communication (TIC)</i>	66
<i>Nanotechnologies, matériaux avancés, biotechnologie et procédés avancés de fabrication (NMBP)</i>	68
<i>Accès au financement à risque – entrepreneuriat</i>	69
<i>Technologies futures et émergentes (FET)</i>	72
B.6 Références utiles	74

C. Recommandations et modèles pour l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires dans les domaines scientifiques et technologiques	86
C.1 Introduction	86
C.2 Méthodologie	88
C.3 Recommandations pour l'IGAUC dans les domaines scientifiques et techniques	88
C.3.1 Recommandations au niveau des EES	89
C.3.2 Recommandations au niveau national et au niveau des EES	91
C.3.3 Recommandations au niveau national	93
C.4 Modèles sur l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires (IGAUC)	95
C.4.1 Une stratégie réussie pour intégrer la médecine sexuelle et de genre dans un nouveau programme d'études médicales – l'hôpital universitaire de la Charité de Berlin ¹²⁹	95
C.4.2 Le programme d'études GENDER PRO MINT à l'université technique de Berlin ¹³¹	99
C.4.3 Intégrer l'expertise dans les études de genre transversales dans l'enseignement des sciences de l'ingénieur à la TU de Brunswick ¹³²	105
C.4.4 Sujets de relations femmes-hommes ciblant tous les étudiants de premier cycle de l'université de Valencia	108
C.4.5 Fondements d'une nouvelle sous-spécialité en médecine d'urgence et bourses de recherche : sexe, genre et santé des femmes à l'université Brown ¹³³	110
C.4.6 Base de données modèle sur « le genre dans les cursus de licence et de master – intégrer des études sur les femmes et le genre dans les programmes » – Réseau de recherche sur les femmes et le genre NRW (Rhénanie-du-Nord-Westphalie)	114
C.4.7 Université de Barcelone : étude sur la perspective de genre dans la pratique de l'enseignement universitaire	116
D. Des indicateurs pertinents pour le suivi de l'état d'avancement et des progrès pour faciliter l'évaluation de l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche	119
D.1 Présentation des indicateurs sur l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche (IGAR)	119
D.2 Méthodologie	121
D.3 Indicateurs recommandés	122
D.3.1 Principaux indicateurs pour les OFR	122
D.3.2 Autres indicateurs complémentaires pour les OFR	125
D.3.3 Indicateurs sur l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires (IGAUC) pour les EES	127

Résumé analytique

Les études de genre mettent en évidence et expliquent les inégalités entre les hommes et les femmes dans différents domaines de la société, y compris dans le domaine des sciences, de la technologie et de l'innovation (STI) (dans lequel les établissements d'enseignement supérieur -EES- sont également inclus). Aujourd'hui encore, la manière dont les connaissances scientifiques sont produites, appliquées et traduites dans la société n'est pas exempte du système global et structurel qui produit des inégalités de genre basées sur l'organisation des hommes et des femmes dans des rôles hiérarchiques différents. Les méthodes de recherche indifférentes au genre ou comportant des biais de genre produisent une science médiocre et manquent des opportunités, souvent basées sur les stéréotypes de genre et l'utilisation des hommes comme modèle générique par défaut pour tous les êtres humains. Pour s'attaquer à ce problème, des efforts sont faits pour sensibiliser le public aux biais de genre et montrer d'autres moyens de produire une science plus inclusive, répondant aux besoins de chacun, en intégrant l'analyse de genre dans la recherche (IGAR, également connue sous le nom d'« intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche », acronyme tiré de l'anglais «*Integrating Gender Analysis into Research*»). L'IGAR fait référence à l'utilisation de l'analyse fondée sur le sexe et/ou le genre dans toutes les phases du cycle de recherche.

La raison en est que la grande majorité des sujets de recherche concernent directement ou indirectement des êtres humains. En d'autres termes, lorsque les êtres humains font l'objet de recherches, l'IGAR est évidemment pertinente étant donné les différences de sexe et de genre dans leur corps, leurs comportements, les contraintes sociales, etc. Mais même dans les cas où les êtres humains ne sont pas directement impliqués, par exemple, dans la recherche technologique, les hommes et les femmes (en tant qu'utilisateurs, clients, citoyens, travailleurs, etc.) peuvent également être affectés différemment par les résultats de l'étude. L'exception concerne quelques cas où l'application des résultats peut ne pas affecter (in)directement les êtres humains. Par conséquent, l'utilisation de méthodes d'analyse fondées sur le sexe et le genre n'est pas seulement pertinente pour les recherches de genre ; c'est aussi un facteur de qualité essentiel pour presque tous les défis de la recherche et de l'innovation. L'IGAR a pour objectif d'assurer une recherche plus rigoureuse, fondée sur des preuves et éthique, applicable aux besoins des hommes, des femmes et de la société dans son ensemble. Compte tenu de ces nouvelles normes en matière de recherche de qualité, l'IGAR a été considérée comme une marque d'excellence scientifique.

L'IGAR aide la communauté STI à passer d'une science comportant des biais de genre, à une science prenant en compte le genre avec compétence, inclusivité, et dans une perspective transformatrice. Les résultats de la recherche

sur l'analyse fondée sur le sexe et le genre peuvent également fournir à la société, aux décideurs politiques, aux médias et à d'autres institutions des informations et des idées utiles pour estimer l'impact de certaines politiques ou mesures et pour stimuler le débat public en questionnant les normes et valeurs actuelles afin de transformer la société en une société plus égalitaire. Cela peut également contribuer à une meilleure prise en compte de la responsabilité sociale des investissements des organismes de financement de la recherche (OFR) et des organismes de recherche (OR), en particulier dans les établissements publics qui sont censés montrer que l'argent public est utilisé pour le bénéfice de la société tout entière qui est diversifiée.

Les OFR et les OR devraient également tenir compte d'autres types de politiques de genre : celles d'équilibre/égalité entre les sexes qui visent à assurer une participation égale des hommes et des femmes (par le biais de plans d'égalité entre les sexes, y compris des mesures axées sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, des procédures de recrutement et de promotion non biaisées, etc.). Il convient de noter que ces autres politiques de genre contribuent à ne pas perdre le talent féminin, mais ne garantissent pas l'IGAR. Il est intéressant de remarquer que les quelques domaines de recherche dans lesquels l'IGAR n'est pas pertinente sont généralement dominés par les hommes et qu'il faut donc encore mettre en œuvre des politiques d'équilibre/égalité entre les sexes pour lutter contre ces inégalités.

Le présent rapport est un livrable du projet ERA-NET [GENDER-NET](#), financé par la Commission européenne au titre du 7^e programme-cadre (programme de travail « Science dans la société »)¹. L'objectif du rapport est d'aider les organismes nationaux/régionaux de financement de la recherche et les organismes de recherche à acquérir le savoir-faire nécessaire pour intégrer les considérations relatives au genre et au sexe dans les politiques, les programmes, les plans et les stratégies, et pour sensibiliser à l'importance du genre et du sexe dans la recherche et l'innovation. Par conséquent, l'objectif de ce document n'est pas d'aborder la question de l'équilibre ou de l'égalité entre les sexes dans les équipes et les institutions de recherche. Ces autres questions importantes sont prises en compte dans d'autres livrables [GENDER-NET](#) pertinents. Dans les rapports précédents de GENDERNET également, il a été constaté que les politiques d'équilibre et d'égalité entre les sexes sont plus développées que les politiques de l'IGAR et qu'il existe une confusion commune entre elles (l'IGAR est souvent considérée comme étant identique aux politiques citées précédemment). De nombreux instituts de recherche ont manifesté un manque de compréhension de l'IGAR et ont fait part de leur intérêt à recevoir de l'aide à ce sujet.

1 Des informations détaillées sur GENDER-NET sont disponibles sur la page <http://www.gender-net.eu> et une brève description est fournie dans la section suivante.

Le présent document est divisé en quatre chapitres. Le chapitre A présente le cadre du projet GENDER-NET et fournit des définitions générales et des concepts relatifs au sexe et au genre dans la recherche. Il fournit également un cadre normatif/réglementaire, principalement au niveau européen.

Le chapitre B est consacré à la fourniture de manuels contenant des directives et des listes de contrôle sur l'IGAR afin d'aider les OFR nationaux/régionaux, les demandeurs de financements et les pairs examinateurs/évaluateurs à acquérir le savoir-faire nécessaire pour intégrer les considérations liées au sexe et/ou au genre dans la recherche (politiques, programmes, projets). En ce qui concerne les OFR, des recommandations sont formulées dans les domaines clés suivants du système de financement : politique et/ou stratégie ; soutien de haut niveau et leadership au niveau institutionnel ; programme de financement de la recherche ; formation stratégique, supports de diffusion et activités de sensibilisation ; recherches de genre ; suivi et évaluation ; budget et ressources ; et financement supplémentaire et/ou éligible. Pour les candidats et les pairs examinateurs/évaluateurs, les directives clés suivent le cycle de recherche : approche de recherche, analyse documentaire, questions et hypothèses de recherche, méthodes de recherche, éthique et diffusion/application des connaissances, et suggèrent également dans quelles sections du formulaire de demande H2020 les recommandations devraient figurer. En outre, ce chapitre présente plusieurs exemples qui ont pour but de fournir des éléments de réflexion et des cas concrets de la pertinence de l'IGAR (dans les défis de société d'H2020 et d'autres domaines d'intérêt), ainsi que des références utiles adaptées aux OFR, aux candidats et/ou aux pairs examinateurs/évaluateurs.

Le chapitre C présente des recommandations et des modèles pour l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires (IGAUC) dans les domaines scientifiques et technologiques (au-delà des sciences humaines et sociales), étant donné que les EES sont indispensables pour éviter de générer et de transmettre des connaissances comportant des biais de genre. L'IGAUC a pour but d'aider les étudiants à développer les compétences de l'IGAR afin d'identifier les biais de genre dans la recherche et d'appliquer de manière adéquate les méthodes de l'IGAR dans la production et le transfert des connaissances. Ces recommandations sont formulées au niveau des EES, au niveau national, ainsi qu'aux deux niveaux à la fois. La dernière sous-section de ce chapitre est consacrée à la présentation de 7 cas d'expériences liées au développement de l'IGAUC. Il s'agit de 6 universités (5 européennes et une aux États-Unis) et d'un réseau de professeurs et de scientifiques (en Allemagne) : l'hôpital universitaire de la Charité de Berlin, l'université technique de Berlin, l'université technique de Brunswick, l'université de Valence, l'université Brown, l'université de Barcelone et le réseau de recherche sur les femmes et le genre NRW (Rhénanie-du-Nord-Westphalie). Les quatre premiers cas sont des



descriptions de programmes existants dans les universités européennes, et les trois derniers sont des exemples d'initiatives inspirantes visant à soutenir la promotion de l'IGAUC à différents niveaux.

Enfin, le chapitre D propose un ensemble d'indicateurs principaux et complémentaires visant à aider les décideurs politiques, les OFR et les EES dans le suivi et l'évaluation des objectifs de l'IGAR et de l'IGAUC, afin de mesurer les progrès et le changement.

Les chapitres B, C et D pourraient être utilisés indépendamment des autres à la discrétion du lecteur, mais tous partagent le premier chapitre commun d'introduction. Ces contenus sont disponibles sous forme d'outils en ligne accessibles sur le site Web de GENDER-NET.



A. Présentation générale

A.1 Objectif et structure du rapport dans le cadre de l'ERA-NET GENDER-NET

Le présent rapport est un livrable du projet ERA-NET **GENDER-NET**, financé par la Commission européenne au titre du 7^e programme-cadre (programme de travail « Science dans la société »)².

GENDER-NET est une initiative pilote de politique de recherche transnationale (un réseau de l'Espace européen de la recherche) conçue pour répondre aux défis communs auxquels les institutions européennes de recherche doivent encore faire face pour parvenir à l'égalité femmes-hommes et à l'intégration des politiques d'égalité entre hommes et femmes dans la recherche et l'innovation. Ces défis concernent les obstacles et contraintes persistants au recrutement, à la promotion et à la mobilité des femmes dans le système scientifique européen, le manque de femmes dans le processus décisionnel, mais aussi l'intégration limitée de l'analyse de genre dans les programmes et les contenus de recherche. Le présent rapport se concentre sur ce dernier aspect.

GENDER-NET réunit un partenariat équilibré de 14³ responsables de programmes de recherche nationaux de toute l'Europe et de l'Amérique du Nord (ministères, agences nationales de financement de la recherche et organismes de recherche, et d'autres types d'organismes nationaux - voir les membres du consortium à la page 2) ainsi qu'un certain nombre d'organismes observateurs (10 organismes nationaux en août 2015) et un comité consultatif d'experts, le tout avec un engagement commun en faveur de l'égalité femmes-hommes et une expertise synergique sur les questions de genre et de science.

Le présent livrable 3.11 de GENDER-NET (D3.11) est l'un des résultats du lot de travail n° 3 (WP3 : *contenus et programmes de recherche en matière de genre*). Dans le cadre de ce WP3, les législations, stratégies et programmes nationaux existants qui encouragent explicitement l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans les contenus de recherche ont été cartographiés et analysés, et ces résultats ont été présentés dans les livrables **D3.9** GENDER-NET (*recueil des initiatives nationales sur l'intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche*) et **D3.10** (*analyse comparative des initiatives nationales existantes sur l'intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche*).

Le recueil **D3.9** contient des fiches d'information de 40 organisations nationales, provenant de 22 pays qui ont répondu à une enquête en ligne pour recueillir

2 Des informations détaillées sur GENDER-NET sont disponibles sur la page <http://www.gender-net.eu> et une brève description est fournie dans la section suivante.

3 Depuis novembre 2015, deux nouveaux membres ont rejoint tardivement le partenariat : la Science Foundation Ireland (SFI) et le Ministère israélien des Sciences, des Technologies et de l'Espace (MOST). Une procédure de modification rétroactive de la convention de financement est en cours à cette fin.

des informations sur les initiatives nationales et régionales existantes dans les principaux domaines suivants : 1°) Politiques et stratégies visant à intégrer l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans la recherche, 2°) Programmes de financement de la recherche visant à intégrer l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans la recherche, 3°) Directives et supports de formation à l'intention des candidats, 4°) Directives/formation à l'intention des évaluateurs des appels à projets, 5°) Recommandations et/ou modèles pour l'élaboration de programmes d'études universitaires dans les domaines scientifiques et technologiques, 6) Activités transnationales et autres.

Le rapport **D3.10** consiste en une analyse comparative des données présentées dans le recueil D3.9, principalement par type d'organisation et par niveau de proactivité dans les principaux domaines d'enquête. Il présente également : les réussites et les pratiques prometteuses, ainsi que les obstacles et les défis, qui ont été recensés dans le cadre de l'enquête ; trois études de cas complètes d'organismes ayant répondu choisis comme bons exemples dans le cadre de l'objectif général d'intégration de l'analyse de genre dans leurs propres systèmes de financement de la recherche ; et, enfin, les principales conclusions de l'analyse.

Certaines des principales conclusions du recueil et des rapports d'analyse comparative susmentionnés révèlent que l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche est moins développée que le changement structurel d'équilibre/égalité entre les sexes et qu'il y a souvent confusion entre les deux concepts. De nombreux organismes de financement de la recherche n'ont pas compris ce que signifiait l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans les contenus de recherche et/ou ont exprimé un besoin d'aide sur la manière de mieux intégrer cette analyse dans leurs programmes, et ont précisé qu'ils souhaitaient en particulier recevoir du soutien pour l'élaboration de formations et de directives à l'intention des examinateurs et des candidats. En outre, les acteurs nationaux avaient une connaissance limitée des programmes universitaires existants dans leur pays qui intègrent une perspective de genre dans leurs programmes d'études dans les domaines scientifiques et technologiques. Le présent rapport D3.11 tente de combler ces lacunes.

En particulier, le présent rapport **D3.11** a pour objectif d'aider les organisations/agences nationales/régionales de financement de la recherche à acquérir le savoir-faire nécessaire pour intégrer les considérations liées au sexe et au genre dans les politiques, programmes, plans et stratégies, et pour sensibiliser à l'importance de la prise en compte du sexe et du genre dans la recherche et l'innovation.

Le document de travail GENDER-NET décrit le rapport D3.11 comme suit :
« *Manuels avec des directives sur les contenus de recherche en matière de genre pour :*

i) les agences de financement ; ii) les évaluateurs des appels à projets ; iii) l'élaboration des programmes d'études ; iv) les indicateurs de suivi de l'état d'avancement et des progrès pour faciliter l'évaluation ». Le présent rapport comprend également une section à l'intention des candidats à des appels à projets, dans le but de coordonner et d'harmoniser les recommandations visant à aider les agences de financement et les pairs examinateurs/évaluateurs à appuyer les candidatures dans leurs considérations respectives sur la façon d'intégrer adéquatement l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans les contenus de recherche. Le présent document est donc structuré en quatre chapitres :

- Le chapitre A présente le cadre du projet GENDER-NET et fournit des définitions générales et des concepts relatifs au sexe et au genre dans la recherche. Il justifie également l'importance et la pertinence scientifique de l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche (IGAR) et fournit un cadre normatif/réglementaire au niveau européen.
- Le chapitre B est consacré à la fourniture de manuels contenant des directives sur l'IGAR afin d'aider les organismes de financement nationaux/régionaux, les candidats à des appels à projets et les pairs examinateurs/évaluateurs à acquérir le savoir-faire nécessaire pour intégrer les considérations liées au sexe et/ou au genre dans la recherche (politiques, programmes, projets).
- Le chapitre C présente des recommandations et des modèles d'intégration de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires (IGAUC) dans les domaines scientifiques et technologiques (autres que les sciences humaines et sociales).
- Enfin, le chapitre D fournit des indicateurs pertinents en tant qu'outils possibles pour mesurer et suivre dans quelle mesure l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche -IGAR- est assurée.

Le prochain rapport GENDER-NET D3.12 (également dans le cadre du WP3) identifiera les éléments essentiels d'un cadre pour la mise en œuvre des activités stratégiques transnationales et le suivi des indicateurs communs.

Le présent rapport, préparé par le MINECO et le CIHR en tant que chefs de projet, a été examiné par le CNRS (coordinateur de GENDER-NET), par Londa Schiebinger (comité consultatif d'experts de GENDER-NET), par le HEA/IRC (partenaire de GENDER-NET) et par la Fondation allemande pour la recherche (DFG, observateur de GENDER-NET).

A.2 Définitions et concepts

Les définitions et concepts suivants sont tirés de la compilation effectuée dans le rapport D3.10 de GENDER-NET.

Le sexe est une qualité biologique ou une classification des organismes reproducteurs sexuels, généralement féminins, masculins et/ou intersexuels, selon les fonctions qui dérivent de la quantité de chromosomes, des organes

reproducteurs ou des hormones ou facteurs environnementaux spécifiques qui affectent l'expression des caractères phénotypiques qui sont fortement associés aux femelles ou aux mâles au sein d'une espèce donnée. Les effets hormonaux (et environnementaux), qui peuvent être organisationnels (différenciants) et essentiellement permanents, ou activateurs, donc éventuellement réversibles, sont fortement influencés par la constitution génétique de l'individu (Wallen, 2009)⁴.

Le genre – un processus socioculturel – fait référence aux attitudes culturelles et sociales qui, ensemble, façonnent et sanctionnent les comportements, produits, technologies, environnements et connaissances « féminins » et « masculins ». Le « féminin » et le « masculin » décrivent les attitudes et les comportements sur un continuum d'identités de genre. Le genre ne correspond pas nécessairement au sexe.⁵

Égalité entre les femmes et les hommes (égalité femmes-hommes) : ce terme désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. L'égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas du fait qu'ils sont nés hommes ou femmes. L'égalité femmes-hommes suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes sont pris en compte, reconnaissant la diversité des groupes de femmes et d'hommes. L'égalité femmes-hommes n'est pas un problème de femmes mais devrait concerner et associer pleinement les hommes et les femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes est considérée comme une question de droits humains et une condition préalable, et un indicateur d'un développement durable axé sur l'être humain.⁶

L'intégration des politiques d'égalité entre hommes et femmes (gender mainstreaming) : c'est une stratégie acceptée à l'échelle mondiale pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. L'intégration n'est pas une fin en soi mais une stratégie, une approche, un moyen d'atteindre l'objectif de l'égalité femmes-hommes. L'intégration implique de veiller à ce que les perspectives de genre et l'attention portée à l'objectif de l'égalité femmes-hommes soient au cœur de toutes les activités – élaboration des politiques, recherche, plaidoyer/dialogue, législation, allocation des ressources, planification, mise en œuvre et suivi des programmes et projets.⁷

Analyse fondée sur le sexe et le genre : c'est un terme générique pour désigner l'ensemble du cycle de recherche qui comprend l'intégration des questions de sexe/genre depuis l'établissement des priorités de recherche par le développement

4 Source : http://ec.europa.eu/research/swafs/gendered-innovations/index_en.cfm?pg=home

5 Source : <http://genderedinnovations.stanford.edu/terms/gender.html>

6 Source : ONU Femmes, consultable dans le [glossaire d'égalité de sexes](#)

7 Source : ONU Femmes, consultable (en anglais) dans [Gender Mainstreaming](#)

*de méthodologies, la collecte et l'analyse des données jusqu'à l'évaluation et la communication des résultats et leur transfert sur les marchés.*⁸

La dimension de genre dans la recherche signifie l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre *dans toutes les phases de la recherche fondamentale et appliquée – de l'établissement des priorités aux décisions de financement, en passant par l'établissement des objectifs et des méthodologies du projet, la collecte de données, l'analyse des résultats et l'évaluation.*⁹

Intersection des facteurs de sexe et de genre : le sexe et le genre se recoupent également de façon importante avec une variété d'autres facteurs. *Ces facteurs ou variables peuvent être des aspects biologiques, socioculturels ou psychologiques d'utilisateurs, de clients, de sujets expérimentaux ou de cellules. Ces facteurs comprennent notamment l'âge, le statut socioéconomique, l'origine ethnique et la situation géographique, etc.*¹⁰

Les méthodes d'analyse fondées sur le sexe et le genre sont décrites comme suit : *le sexe et le genre peuvent influencer toutes les étapes des processus de recherche ou de développement, depuis les considérations stratégiques pour établir les priorités et élaborer la théorie jusqu'aux tâches plus routinières de formulation des questions, de conception des méthodologies et d'interprétation des données. De nombreux écueils peuvent être évités – et de nouvelles idées ou opportunités peuvent être identifiées – en concevant dès le départ l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans la recherche. L'analyse fondée sur le sexe et le genre s'ajoute à d'autres méthodologies dans un domaine pour fournir encore plus de « contrôles » (ou filtres de biais) offrant une rigueur critique dans la science, la médecine, la recherche en ingénierie, la définition de politiques et la pratique.*¹¹

L'intégration de l'analyse de genre dans la recherche (IGAR, également connue sous le nom d' intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche ») fait référence à l'utilisation de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans toutes les phases du cycle de recherche. Dans certains projets, seule une analyse fondée sur le sexe est pertinente au problème de la recherche (p. ex. les études précliniques sur les cellules et les tissus, et chez les animaux dans de nombreux cas, étant donné qu'*une dépendance excessive à l'égard des animaux mâles et la négligence de l'attention accordée au sexe des cellules peuvent*

8 Source : *Guidance on Gender Equality in Horizon 2020*, Commission européenne, 2014, disponible en anglais sur http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/hi/gender/h2020-hi-guide-gender_en.pdf. Voir également <http://genderedinnovations.stanford.edu/what-is-gendered-innovations.html>

9 Source : <http://genderedinnovations.stanford.edu/terms/dimension.html>

10 Source : <http://genderedinnovations.stanford.edu/methods/factors.html>

11 Source : <http://genderedinnovations.stanford.edu/methods-sex-and-gender-analysis.html>

conduire à négliger les principales différences entre les sexes qui devraient guider les études cliniques et, en fin de compte, la pratique clinique¹²). Dans d'autres cas, seule une analyse de genre est nécessaire (principalement dans les études où les différences biologiques ne jouent pas de rôle). Cependant, les inégalités femmes-hommes sont fondées sur la division structurelle du travail et du pouvoir entre les sexes et sont cruciales pour comprendre et prendre en compte les différents intérêts, besoins, comportements, rôles, stéréotypes, contraintes, etc. Les résultats de l'étude peuvent ensuite affecter les relations sociales et économiques entre ces groupes, par exemple, réduire les inégalités femmes-hommes existantes en développant de nouveaux outils visant à détecter et prévenir la violence sexiste. Et dans d'autres cas, le sexe et le genre interagissent dans une étude particulière. Dans certaines situations, le sexe et le genre ne peuvent pas être distingués, comme par exemple dans les études sur la nutrition ou l'exercice physique, où des facteurs hormonaux, physiologiques et culturels peuvent influencer la probabilité de la maladie¹³. C'est pourquoi, en tant que concept, « l'IGAR » couvre également l'intégration de l'analyse selon le sexe (et pas seulement selon le genre) et est utilisé en tant que tel dans le présent rapport.

La recherche sensible au genre *tient compte des différences entre les hommes et les femmes dans tous les aspects de la recherche, depuis l'idée initiale, la formulation des questions de recherche, des objectifs et des méthodologies jusqu'aux résultats et à la présentation des résultats. Outre l'intégration du genre dans le contenu, l'approche sensible au genre vise à assurer une participation égale des femmes et des hommes au travail scientifique. L'approche sensible au genre tient également compte de la population transgenre et transsexuelle¹⁴.*

La recherche indifférente au genre *ne tient pas compte des différences entre les hommes et les femmes. Elle peut ignorer ou utiliser à mauvais escient l'existence de différences entre les sexes pour poursuivre les résultats de la recherche. Elle néglige les groupes et les intérêts des femmes et renforce les relations de pouvoir inégales¹⁵. La recherche indifférente au genre ne tient pas compte du genre, étant*

12 Source : [NIH Takes Steps to Address Sex Differences in Preclinical Research](#)

13 Source : LEUR (2015). [Gender and sex matter in research: Twenty recommendations from Europe's research universities](#). Par exemple, les attitudes traditionnelles de genre envers la beauté et l'image corporelle ont biaisé la recherche sur les troubles de l'alimentation. Ce domaine de recherche ne s'intéresse que depuis peu à l'expérience masculine. Un article de [Chengyuan Zhang \(2014\)](#) suit l'évolution des approches de l'anorexie mentale chez les hommes depuis 1873. L'étude d'[Ulla Räisänen et de Kate Hunt \(2014\)](#) a montré que la perception répandue des troubles des conduites alimentaires (TCA) comme un problème exclusivement ou principalement féminin a mené à l'incapacité initiale des jeunes hommes à reconnaître leurs comportements comme des symptômes de TCA.

14 Source : [Toolkit for Integrating Gender-Sensitive Approach into Research and Teaching](#) (GARCIA Working Papers 6, 2015, p. 4).

15 Source : [Integrating Gender into Forestry Research](#) (Centre de recherche forestière internationale, 2012, p. 48).

*fondée sur l'hypothèse souvent erronée selon laquelle les différences possibles entre les hommes et les femmes ne sont pas pertinentes pour la recherche en question*¹⁶.

La recherche soucieuse de l'égalité de genre *démontre une connaissance des besoins, des intérêts et des atouts des femmes et des hommes. Elle recueille des données ventilées par sexe, mais la recherche ne vise pas à analyser les inégalités sous-jacentes entre les hommes et les femmes*¹⁷.

La recherche agente de transformation *tient compte des différences et des inégalités entre les sexes dès le départ et élabore un plan de recherche solide pour aborder ces différences. Elle vise à transformer les relations entre hommes et femmes qui produisent des inégalités*¹⁸.

Les recherches de genre : la recherche spécifique au genre se concentre sur le genre en tant qu'objet¹⁹. Il est de plus en plus courant de décrire le domaine d'étude dans lequel les relations entre les sexes et le genre occupent une place centrale comme étant des « études de genre » plutôt que des « études sur les femmes », ce qui reflète un changement historique et chronologique ainsi que des liens intellectuels et le développement de la recherche empirique dans ce domaine. Bien que les études de genre soient relativement récentes dans l'enseignement supérieur et la recherche, la plupart des travaux dans ce domaine s'appuient sur la croissance du mouvement des femmes dans le cadre de la politique identitaire des années 1970 et 1980 et sur la création de centres d'études féminines en Amérique du Nord, en Australie et en Europe. Tous ces centres ont été caractérisés par des aspirations émancipatrices qui cherchaient à fournir des preuves empiriques solides et des bases scientifiques pour le changement politique, en particulier en mettant le genre et [...] les femmes à l'ordre du jour politique et dans les discours²⁰. Il est également lié au terme « études féministes ». Les études féministes, et en particulier les théories féministes, restent au cœur du champ des études de genre, bien que les études de genre, comme les études sur les femmes, soient marquées par des traditions et des mouvements intellectuels divers et parfois imbriqués. [...] Le virage en faveur des études de genre reflète également le développement d'une base intellectuelle pour inclure, entre autres, des études critiques sur la masculinité,

16 Source : [Toolkit - Gender in EU-funded research](#) (CE, 2009). Partie 1.2.

17 Source : [Integrating Gender into Forestry Research](#) (Centre de recherche forestière internationale, 2012, p. 48).

18 *Ibidem*

19 Source : [Toolkit - Gender in EU-funded research](#) (CE, 2009). Partie 1.2.

20 Source : Woodward, Kath & Woodward, Sophie (2015). Gender studies and interdisciplinarity. Palgrave Communications, article no. 15018. (p. 2 de la version PDF disponible sur <http://www.palgrave-journals.com/articles/palcomms201518>).

les études LGBTQ (lesbiennes, gays, bisexuels, trans, queers), le féminisme écologique et les études techno-scientifiques, etc.²¹

Intégrer l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires (IGAUC) signifie intégrer efficacement l'analyse de genre dans tous les contenus et informations transmis pendant le processus d'enseignement supérieur aux futurs acteurs sociaux actifs, professionnels et futurs chercheurs. Plus précisément, il s'agit d'aider les étudiants à développer des compétences visant à intégrer l'analyse de genre dans la recherche (IGAR). Cela comprend des questions telles que l'apprentissage de l'identification des biais de genre dans la recherche et l'application adéquate des méthodes IGAR dans la production et le transfert des connaissances. Les établissements d'enseignement supérieur (EES) jouent un rôle fondamental dans la réduction et, à terme, l'élimination de « l'écart entre les sexes dans le contenu scientifique ». Les universités sont donc essentielles pour éviter de produire et de transmettre des connaissances empreintes de biais de genre et qui ne tiennent pas compte de façon pertinente des besoins des hommes et des femmes, perpétuant ainsi un système inégal de production de connaissances scientifiques. Il convient de noter que l'IGAUC se réfère à un domaine spécifique de la dimension/approche du genre dans les programmes d'études universitaires. Cette approche aborde également d'autres questions telles que les méthodes d'enseignement inclusives, la visibilité des femmes scientifiques, l'utilisation non sexiste du langage et des images, la remise en question des stéréotypes et des rôles professionnels liés au genre, etc.

A.3 Programme normatif/ réglementaire européen et international

La nécessité de la prise en compte de l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche (IGAR) a été de plus en plus reconnue ces dix dernières années. Le cadre réglementaire international et européen actuel des politiques et programmes d'éducation, de recherche et d'innovation souligne désormais clairement l'importance d'intégrer la dimension de genre.

Nous présentons les éléments clés de ce cadre (publiés en majeure partie au cours des cinq dernières années), en commençant par les Nations unies, le Conseil de l'Europe et l'Espace européen de la recherche, et en concluant par une résolution du Parlement européen de 2015 et un avis d'initiative du Comité économique et social européen en 2014.

Comme indiqué précédemment, dans le cadre du WP3 de GENDER-NET, les législations, stratégies et programmes nationaux existants qui encouragent explicitement l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans les contenus de recherche ont été cartographiés et analysés, et les résultats ont été

²¹ *Ibidem*

présentés dans les livrables D3.9 et D3.10 de GENDER-NET (voir la section B6 sur les références utiles).

Nations Unies

La cinquante-cinquième session de la Commission de la condition de la femme (CSW) s'est tenue au Siège de l'ONU à New York en 2011, avec comme sujet prioritaire *l'accès et la participation des femmes et des filles à l'éducation, à la formation et à la science et à la technologie, y compris pour la promotion de l'égalité d'accès au plein-emploi des femmes et à un travail décent*. Les conclusions concertées adoptées par la Commission, qui ont été transmises au Conseil économique et social, concernaient l'un des principaux domaines : *adapter les sciences et techniques aux besoins des femmes, ce qui encourage la sensibilisation aux besoins des femmes dans les domaines des sciences et techniques, notamment en encourageant les médias à diffuser des programmations de vulgarisation scientifique et faire rapport sur les conséquences différentes que peuvent avoir les sciences et les techniques sur les femmes et les hommes et l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité de genre dans les matières scientifiques et techniques à toutes les étapes de l'enseignement et de la formation continue, et l'utilisation d'une analyse par sexe et d'études d'impact selon le genre dans la recherche et le développement dans les domaines des sciences et techniques, et promouvoir une démarche axée sur les utilisateurs pour le développement technologique afin de renforcer la pertinence et l'utilité des progrès accomplis dans les sciences et les techniques tant pour les femmes que pour les hommes*²².

Au cours de la décennie précédente, l'Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme (UN-INSTRAW)²³ avait lancé le « Gender Research : A How-To Guide ». Ce [guide de recherche sur le genre](#) avait pour but de fournir aux chercheurs des informations pratiques sur l'intégration des questions de genre dans les projets et programmes de recherche afin de rendre la recherche plus précise et, en fin de compte, plus utile pour influencer la formulation et la mise en œuvre des politiques. Le guide comprend des exemples concrets qui illustrent les différentes étapes à suivre pour rendre la recherche sensible au genre, une liste des dix principales caractéristiques de la recherche de genre et une section avec des ressources supplémentaires. Le guide est délibérément général afin qu'il puisse être adapté à des circonstances particulières – les méthodes de recherche qui reflètent le mieux la complexité des questions de genre sont celles qui sont adaptées au contexte spécifique (p. 1).

²² CSW 2011 – Conclusions concertées sur l'accès et la participation des femmes et des filles à l'éducation, à la formation et à la science et à la technologie, y compris pour la promotion de l'égalité d'accès au plein-emploi et à un travail décent. (p. 11).

²³ Membre d'ONU Femmes depuis 2010.

Plus récemment, lors du Sommet des Nations Unies sur le développement durable du 25 septembre 2015, les dirigeants mondiaux ont adopté l'Agenda 2030 pour le développement durable, qui comprend un ensemble de 17 **objectifs de développement durable** (ODD, également connus sous le nom d'objectifs mondiaux), visant à lutter contre la pauvreté, l'inégalité et le changement climatique, à améliorer l'accès à la santé et à l'éducation, etc.



Le rapport issu du 6^e Sommet sur le Genre à Séoul (2015)²⁴ souligne l'examen scientifique des ODD par le Conseil International pour la Science (2015)²⁵ qui identifie 78 *sujets scientifiques impliquant le « genre » et/ou les « femmes »* comme *préoccupation principale et distincte*. En outre, le rapport issu du 6^e Sommet sur le Genre précise que *même si tous les aspects de la science au service du développement et toutes les mesures utilisées pour mettre en œuvre les objectifs de développement durable n'ont pas nécessairement une influence directe sur les différences de sexe et de genre, leur impact potentiel sur les résultats doit être pris en compte dans tous les cas pour éviter d'écarter les questions relatives au sexe et au genre, comme cela s'est produit dans de nombreux cas pour les objectifs du Millénaire pour le développement, et le rapport formule par conséquent la recommandation suivante :*

« Lorsque nous planifions les interventions pour chacun des 17 ODD, nous devons continuellement nous demander : ces interventions fonctionneront-elles de la même manière pour les femmes ? Fonctionneront-elles de la même manière pour les hommes ? Nous devons utiliser les meilleures preuves scientifiques lorsque nous formulons des solutions tenant compte du genre et du sexe pour y parvenir, mais aussi pour relever des défis sociétaux et environnementaux plus vastes » (p. 6).

Conseil de l'Europe

Le 21 novembre 2007, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté la [Recommandation CM/Rec \(2007\)17 aux États membres sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes](#). Dans ce document,

²⁴ The Role of Gender-based Innovations for the UN Sustainable Development Goals Toward 2030: Better Science and Technology for All (Édition 1, pp. 4-6).

²⁵ CIUS, ISSC (2015). *Review of Targets for the Sustainable Development Goals: The Science Perspective*. Paris : Conseil International pour la Science (CIUS).

le Comité recommande que les gouvernements des États membres prennent ou renforcent les mesures nécessaires pour mettre en œuvre l'égalité femmes-hommes dans la pratique, en tenant pleinement compte de plusieurs principes et normes. L'un de ces principes est **l'éducation, la science et la culture** et le Comité recommande à ce propos :

- *l'inclusion explicite du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre législatif national sur l'éducation et d'une perspective de genre dans toutes les politiques éducatives*
- *le suivi régulier des programmes d'enseignement, du contenu des sujets, des normes pédagogiques, des ressources d'enseignement et d'apprentissage ainsi que de l'organisation des salles de classe et de l'école afin d'éliminer les stéréotypes de genre à tous les niveaux du système éducatif*
- *l'existence d'études et de recherches sur le genre/les femmes dans les universités et instituts de recherche, assorties du soutien et du financement appropriés.*

Espace européen de la recherche

Commission européenne :

L'égalité femmes-hommes et l'intégration des politiques d'égalité entre hommes et femmes dans la recherche sont une priorité essentielle pour l'Union européenne depuis plus de quinze ans, en l'occurrence depuis 1999²⁶.

La [communication de la politique de la Commission européenne en 2012 sur l'Espace européen de la recherche \(EER\)](#) (COM (2012) 392) a défini cinq domaines clés de l'EER à cibler jusqu'en 2014. L'intégration de l'analyse de genre dans la recherche est l'une des principales priorités de l'EER : « [Gender equality and gender mainstreaming in research](#) ». Cela confirme également clairement l'engagement de la CE à poursuivre ces efforts.

Plus récemment, dans son rapport en 2013 intitulé « [Recommendations on the Implementation of the ERA Communication](#) », le groupe d'experts mandaté par la CE a déclaré que *la dimension de genre doit être intégrée dans la recherche et l'innovation et dans les programmes d'enseignement supérieur afin d'assurer la qualité de la recherche, la durabilité à long terme des résultats de la recherche et de l'innovation, la robustesse sociale de la recherche et pour éviter les pertes économiques. Pour ce faire, il faudra former le personnel de recherche et les pairs*

²⁶ CE (1999), "Women and Science". [Mobilising Women to enrich European Research](#) : « Il convient également d'être attentif à ce que la recherche financée par l'Union réponde aux besoins des citoyennes autant qu'à ceux des citoyens. C'est la promotion de la recherche pour les femmes. Ceci suppose une vigilance au niveau de l'élaboration des programmes de travail (2.2.2.a), ainsi qu'une analyse approfondie de la dimension du genre dans tous les domaines touchés par la recherche (2.2.2.b) » (p. 11). Consulter également le rapport issu de la CE en 2009 "Stocktaking 10 years of "Women in Science" policy by the European, Commission 1999-2009".

des OFR. Comme on peut le constater dans le [rapport d'étape 2014 sur l'EER](#), le rythme des changements est trop lent et il existe encore de nombreuses disparités entre les pays. La persistance des biais de genre dans les carrières, du déséquilibre entre les hommes et les femmes dans le processus décisionnel et de l'absence de prise en compte de la dimension femmes-hommes dans les programmes de recherche restent des défis communs. Il est nécessaire d'intensifier les efforts conjoints et la stratégie systémique en vue d'un changement institutionnel à plus long terme du système européen de recherche.²⁷

Les **programmes-cadres** de la CE pour le financement de la recherche ont de plus en plus tenu compte de l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'IGAR. Les études d'évaluation de l'impact sur le genre réalisées au cours du 5^e PC (1998-2002) ont représenté un effort visant à évaluer la manière dont les questions de genre étaient abordées à l'époque et à partir desquelles des recommandations ont été formulées pour le 6^e PC (2002-2006). C'est là que la « dimension de genre » apparaît comme concept à aborder dans la recherche sur le monde de la science et de la technologie. Ce premier rapport a été suivi de celui intitulé « [Monitoring progress towards Gender Equality in the Sixth Framework Programme](#) » (2008). Ce rapport de 2008 présentait une synthèse des principales conclusions et recommandations de six études réalisées entre 2004 et 2007 pour suivre les progrès accomplis en matière d'égalité femmes-hommes et de sensibilisation à la pertinence de la problématique femmes-hommes dans le cadre du 6^e programme-cadre pour la recherche et le développement technologique (PC6). Chaque étude était axée sur différents aspects des priorités thématiques de recherche du 6^e PC, examinant comment les questions de genre étaient prises en compte et formulant des recommandations pour une meilleure intégration à l'avenir. Elle témoigne de l'engagement de la Commission européenne à renforcer l'excellence scientifique en intégrant l'égalité femmes-hommes, en assurant la continuité des objectifs d'intégration du genre déjà fixés pour le 6^e PC : promouvoir la participation des femmes scientifiques aux activités du programme-cadre (objectif de 40 %) et veiller à ce que la dimension du genre soit prise en compte dans la recherche européenne, le cas échéant. En fixant ces deux objectifs, le 6^e PC a fait un pas important vers l'égalité femmes-hommes dans les sciences.

Dans le cadre du septième programme-cadre (7^e PC), plusieurs projets financés méritent d'être soulignés pour leur impact sur la promotion de l'égalité femmes-hommes dans le contenu de recherche²⁸ :

²⁷ Comme on peut le voir dans la sous-section du Conseil de l'UE ci-dessous, tous les États membres doivent élaborer une feuille de route nationale pour l'EER en 2016, comprenant ces éléments.

²⁸ Pour de plus amples informations sur les résultats de ces projets, veuillez consulter la section « Références utiles ».

- La boîte à outils et la formation « [Gender in EU-funded Research \(2009-2012\)](#) » ont été financées par la Commission européenne. Le projet était coordonné par Yellow Window et avait pour objectif de :
 - sensibiliser les différents acteurs à la mise en œuvre du 7^e PC ;
 - fournir des conseils et des suggestions pratiques sur la manière d'accroître la participation des femmes à la recherche financée par l'UE et d'intégrer la dimension de sexe/genre dans le contenu des travaux ;
 - renforcer les compétences des participants en matière de plaider et d'argumentation.
- Le [projet Gendered Innovations](#) (Innovations de genre) a fourni aux scientifiques et aux ingénieurs des méthodes pratiques pour l'analyse fondée sur le sexe et le genre, basées sur un ensemble d'études de cas. Pour s'adapter à la portée mondiale de la science et de la technologie, des méthodes d'analyse fondées sur le sexe et le genre ont été mises au point dans le cadre de collaborations internationales. Des experts de l'ensemble des États-Unis et des 27 États membres de l'UE ont participé à Gendered Innovations. Le projet a été lancé à l'université Stanford en juillet 2009. En janvier 2011, la Commission européenne a mis en place un groupe d'experts, « Innovation par le genre », dont le but est de développer l'analyse de genre dans la recherche et l'innovation européennes. La National Science Foundation américaine s'est ensuite jointe à la CE pour soutenir le projet, cette dernière ayant publié un [rapport](#) au Parlement européen en 2013.
- Le projet actuel [GENDER-NET](#) (2013-2016) est une initiative pilote transnationale de politique de recherche, financée par la Commission européenne dans le cadre du programme de travail « Science dans la société » du 7^e PC, qui s'appuie sur les efforts déjà déployés dans ce domaine, et vise à compléter ces efforts par des conclusions, des recommandations et des outils de recherche davantage orientés vers les politiques.

Autres efforts du 7^e PC en vue de l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans les contenus de recherche :

1. La [Meta-analysis of gender and science research](#) (2008-2010) était un projet visant à collecter et analyser la recherche sur le genre et la science produite dans toutes les langues européennes entre 1980 et 2008, couvrant 27 États membres de l'UE ainsi que les États associés au 7^e programme-cadre (Norvège, Islande, Israël, Suisse, Turquie et Croatie). L'un des résultats du projet a été le rapport thématique sur la *dimension du genre dans le contenu de recherche*²⁹. Il passe en revue les approches théoriques et se concentre

²⁹ La base de données en ligne (base de données GSD sur le genre et la science) et les rapports sont disponibles sur le site web de l'étude : www.genderandscience.org

sur deux domaines : « Recherche biomédicale et santé » et « Ingénierie et technologie ».

2. Le projet [genSET](#) soutenu par le 7^e PC a lancé en 2011 le premier Sommet sur le genre (Gender Summit), un événement consacré au soutien et à la promotion de l'excellence et de l'efficacité de la recherche et de l'innovation à tous les niveaux par l'intégration du genre. Plusieurs sommets ont eu lieu depuis lors, en Europe (2012, 2014 et 2015), en Amérique du Nord (2013), en Afrique (2015) et en Asie (2015).
3. Le projet [GenPORT](#), un portail Web complet financé par le 7^e programme-cadre de l'Union européenne (7^e PC), comprenant le programme de travail « Science dans la société » 2012, lancé en 2013, facilitera avant 2017 l'accès à une multitude de recherches, de données statistiques, de rapports d'orientation et de ressources pratiques sur le genre et les sciences, la technologie et l'innovation.
4. Plusieurs projets de « changement structurel » financés dans le cadre du 7^e PC-SiS depuis le programme de travail de 2010 et visant à mettre en œuvre des plans d'égalité femmes-hommes dans les universités et les organismes de recherche ont commencé à inclure de plus en plus l'IGAR comme élément clé de ces plans. Par exemple, le projet [STAGES](#) (2012-2015) a mis au point des formations pour la faculté de médecine et les étudiants de l'université de Milan, tandis que le projet [TRIGGER](#) (2014-2017) et le projet [EGERA](#) (2014-2017) réunissent des établissements de recherche et d'enseignement supérieur de plusieurs États membres de l'UE dans le double objectif de parvenir à l'égalité femmes-hommes dans la recherche et de renforcer la dimension de genre dans la recherche. De même, le projet [GARCIA](#) (2014-2017), plus axé sur la lutte contre les inégalités entre les sexes aux premiers stades des carrières scientifiques, vise également à intégrer une perspective de genre dans la recherche et l'enseignement [tant dans les disciplines des STIM (Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques) que dans celles des sciences humaines].
5. [RRI Tools](#) est un projet d'une durée de trois ans financé dans le cadre du 7^e PC (2014-2016) pour encourager la Recherche et l'Innovation Responsable (RRI) en Europe dans le but d'établir une relation harmonieuse et efficace entre la science et la société européenne. La RRI englobe 6 domaines relatifs à la R&I : l'engagement du public, l'éducation formelle et informelle à la science, l'égalité femmes-hommes, l'éthique, le libre accès aux résultats scientifiques et la gouvernance de la R&I elle-même. Elle couvre également l'intégration de l'analyse de genre dans les contenus de R&I sur le thème de l'égalité femmes-hommes.

Pour de plus amples informations sur les résultats de ces projets, veuillez consulter la section « Références utiles ».

Horizon 2020, le programme de financement de l'UE pour la R&I lancé en décembre 2013 et qui s'étendra jusqu'en 2020, a en effet fait du genre une priorité transversale. Trois objectifs soutiennent les activités de la Commission en matière d'égalité femmes-hommes pour Horizon 2020³⁰. Ils sont conformes à la stratégie de RDT sur le genre ainsi qu'aux objectifs définis dans la [communication de l'EER de juillet 2012](#) :

- Favoriser l'équilibre femmes-hommes dans les équipes de recherche d'Horizon 2020, afin de combler le manque de participation des femmes, à tous les niveaux, aux projets du programme-cadre ;
- Assurer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le processus décisionnel, afin d'atteindre l'objectif de la Commission de 40 % du sexe sous-représenté dans les panels et les groupes (50 % pour les groupes consultatifs) ;
- Intégrer l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation (R&I) pour contribuer à améliorer la qualité scientifique et la pertinence sociétale des connaissances, technologies et/ou innovations produites.

Ces objectifs font partie des dispositions de la Commission pour la mise en œuvre d'Horizon 2020 et sont intégrés à chaque étape du cycle de Recherche et d'Innovation. Récemment, un [nouveau groupe consultatif ad hoc sur le genre](#) a été créé dans le cadre du programme H2020. L'objectif de ce groupe est de fournir des conseils aux services de la Commission sur la mise en œuvre de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation en tant que question transversale dans le programme de travail d'Horizon 2020. Le groupe a publié un document à utiliser lors de la préparation des programmes de travail d'Horizon 2020. Ce document s'intitule « [For a better integration of the gender dimension in Horizon 2020 Work Programme 2016-2017](#) » produit en mars 2015. Le chapitre C du présent rapport explique plus en détail comment H2020 intègre la dimension de genre dans le contenu des programmes de recherche.

Il convient également de mentionner l'approche RRI ([Recherche et Innovation Responsable](#)) de la Commission européenne, qui a récemment commencé à promouvoir la conception d'une recherche et d'une innovation inclusives et durables. La CE décrit la RRI comme un cadre qui consiste en six points d'action clés ; le deuxième d'entre eux est **l'égalité femmes-hommes**, reflétant les trois principaux objectifs de H2020 : favoriser l'équilibre femmes-hommes dans les

³⁰ Comme prévu à l'article 16 du [règlement \(UE\) n° 1291/2013](#) portant établissement du programme-cadre pour la recherche et l'innovation "Horizon 2020".

équipes de recherche, assurer l'équilibre entre les hommes et les femmes dans le processus décisionnel et intégrer la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation (R&I). La Déclaration de Rome de novembre 2014 souligne la nécessité d'une RRI dans laquelle les processus et les résultats répondent aux besoins et aux valeurs de la société, en respectant pleinement l'égalité femmes-hommes, la dimension de genre dans la recherche et les aspects éthiques de la recherche.

En juin 2015, le rapport « Indicators for promoting and monitoring Responsible Research and Innovation » a été publié par la CE. Ce rapport du **Groupe d'experts sur les indicateurs politiques pour la recherche et l'innovation responsables** examine les options pour les indicateurs RRI. Il fournit, entre autres, des indicateurs permettant de suivre dans toute sa diversité la diffusion des perspectives de genre dans les contenus de la recherche (voir le chapitre D du présent rapport).

Conseil de l'Union européenne

Les conclusions du Conseil de l'UE relatives à diverses questions liées au développement de l'Espace européen de la recherche (EER), telles qu'adoptées par le Conseil « Compétitivité » lors de sa réunion du 26 mai 2010, ont souligné la nécessité de *progresser davantage dans le renforcement de l'intégration de la dimension de genre dans la recherche européenne et le Conseil a approuvé les autres recommandations proposées par le Groupe d'Helsinki (HG) dans son document de synthèse sur le genre et la recherche au-delà de 2009*, dans lequel le groupe, composé à l'époque de représentants nationaux (décideurs politiques et experts des questions de genre) des 27 États membres de l'UE, *invite la Commission européenne à renouveler son engagement en faveur de l'intégration du genre dans la recherche, à la fois en assurant l'intégration de la dimension du genre dans les priorités de recherche et les programmes de financement et en surveillant la participation des femmes à la recherche financée par les programmes-cadres*.

Le Conseil de l'UE, dans ses conclusions³¹ du 11 décembre 2012, a clairement souligné que « *l'intégration d'une dimension de genre dans la conception, l'évaluation et la mise en œuvre de la recherche doit être améliorée pour favoriser efficacement l'excellence en matière de recherche et d'innovation* ».

Le 25 février 2014, les conclusions du Conseil de l'UE concernant le rapport d'étape 2013 de la Commission sur l'Espace européen de la recherche (EER) (6945/14) invitaient les États membres à intensifier leurs efforts en vue d'une

³¹ Conseil de l'Union européenne (11 décembre 2012), Conclusions sur un partenariat renforcé pour l'excellence et la croissance dans l'Espace européen de la recherche, réunion du 3208^e Conseil « Compétitivité » : http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/intm/134168.pdf.

intégration systématique de l'égalité entre les sexes et de la dimension femmes-hommes dans les politiques et programmes de recherche et d'innovation ;

Le 5 décembre 2014, le Conseil a adopté ses [conclusions sur le rapport d'étape 2014 de l'Espace européen de la recherche](#). L'une de ces conclusions est que le Conseil « prend note de la persistance des préjugés sexistes dans les carrières, du déséquilibre entre les hommes et les femmes dans le processus décisionnel, et de l'absence de prise en compte de la dimension femmes-hommes dans la plupart des programmes nationaux de recherche. Le Conseil invite par conséquent les États membres à favoriser la prise en compte de la dimension femmes-hommes et l'égalité des chances ».

Le 29 mai 2015, le Conseil Compétitivité dans ses [conclusions concernant la feuille de route de l'EER 2015-2020](#) (9351/15) a adopté l'[avis](#) du CEER (Comité de l'Espace européen de la recherche) sur la [feuille de route 2015-2020](#) (ERAC 1208/15) qui invite les États membres et la Commission à commencer à mettre en œuvre les principales priorités d'action identifiées dans la feuille de route de l'EER et, par conséquent, en ce qui concerne l'égalité entre les sexes et l'IGAR, il appelle à « traduire la législation nationale sur l'égalité en mesures efficaces pour remédier aux déséquilibres entre les sexes dans les institutions de recherche et les organes décisionnels et *mieux intégrer la dimension femmes-hommes dans les politiques, programmes et projets de R&D* ».

Cette **feuille de route de l'EER** a été élaborée pour faciliter et renforcer les efforts entrepris par les États membres. La feuille de route 2015-2020 pour l'EER recense un nombre limité de priorités clés de mise en œuvre susceptibles d'avoir le plus grand impact sur la science, la recherche et les systèmes d'innovation de l'Europe si tous les membres du partenariat EER les mettent en œuvre correctement. Des progrès visibles doivent être réalisés par les États membres d'ici 2020 et il devrait être possible de démontrer ces progrès pour toutes les priorités de l'EER. En ce qui concerne **l'égalité de genre et l'intégration de la dimension de genre dans les priorités de recherche**, la feuille de route de l'EER indique que : « ... *la dimension du genre dans le contenu de recherche est généralement négligée. Traiter ces questions renforcera également l'attrait de l'Europe pour les chercheurs de haut niveau* ».

Le 1^{er} décembre 2015, le Conseil « Compétitivité » a réaffirmé, dans ses [conclusions sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'EER](#) (14846/15), sa détermination à « *renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Espace européen de la recherche. Il est conscient que la mise en œuvre de la feuille de route de l'EER et la priorité accordée à l'égalité de genre sont un excellent moyen de traduire la législation nationale en matière d'égalité entre les hommes et les femmes en mesures efficaces visant à corriger les déséquilibres entre les hommes et les femmes dans les instituts de recherche et les organes de*

décision et de mieux intégrer la dimension femmes-hommes dans les politiques, programmes et projets de recherche et d'innovation » (comme indiqué dans les conclusions du Conseil du 29 mai 2015).

En conséquence, le Conseil invite les États membres et les organismes de financement de la recherche « à fournir des incitations pour encourager les organismes de recherche, y compris les universités, à réviser ou à développer des stratégies d'intégration de la dimension femmes-hommes, des plans d'égalité entre les hommes et les femmes, y compris la dimension de genre dans le contenu et les programmes de R&I, et à mobiliser des ressources adéquates pour assurer leur mise en œuvre ».

Le Conseil invite également la Commission à continuer de renforcer la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de tous les objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre d'Horizon 2020 en ce qui concerne la représentation des femmes et des hommes dans les équipes de recherche, le processus décisionnel ainsi que la dimension femmes-hommes dans le contenu de recherche, à tous les stades possibles du cycle de recherche ; et demande à la Commission d'étudier la possibilité de fournir des données ventilées par sexe et des indicateurs de genre plus complets et transparents sur la participation des évaluateurs et des chercheurs, ainsi que sur l'intégration de la dimension de genre en tant que sujet de recherche dans les projets et programmes financés par Horizon 2020. En outre, le Conseil invite les États membres, en collaboration avec la Commission, à tirer pleinement parti des exercices d'apprentissage mutuel, y compris dans le cadre de l'EER, et de l'échange de bonnes pratiques dans le domaine de l'égalité de genre dans le domaine de la R&I, en tenant compte des recommandations du groupe d'Helsinki, ainsi que des résultats de projets sur ce sujet financés par les programmes-cadres de l'UE, tels que le réseau GENDER-NET ERA-NET.

Parlement européen

Le 9 septembre 2015, le Parlement européen a approuvé la [Résolution sur les carrières scientifiques et universitaires des femmes et les plafonds de verre](#). Dans cette résolution, le Parlement, entre autres :

- *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 le genre 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 ;*
- *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 ;*
- *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 ;*
 - *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.*

Comité économique et social européen (CESE)

Le 15 octobre 2014, le **Comité économique et social européen** a adopté, conformément à l'article 29, paragraphe 2, du règlement intérieur, un **avis d'initiative sur « Les femmes dans la science » (2015/C 012/02)**. Le CESE préconise que *« l'intégration de l'analyse de l'égalité de genre dans la recherche et l'innovation (R&I) favorise la prise en compte par la recherche et par les innovations actuelles des besoins, des comportements et des attitudes des hommes et des femmes. Des études montrent que l'intégration de ces analyses accroît la pertinence et la qualité de la recherche et de l'innovation. Elle apporte également une valeur ajoutée à la société et aux entreprises en conférant à la recherche la capacité de répondre aux besoins d'une communauté d'utilisateurs vaste et diversifiée et en créant des processus d'innovation davantage facteurs d'intégration, comme le démontre le projet Gendered Innovations. En conséquence, le CESE invite instamment la Commission européenne à proposer une recommandation qui « devrait encourager les États membres à éliminer les barrières juridiques et autres au recrutement, au maintien et à l'évolution de carrière des chercheurs femmes, à corriger les déséquilibres dans les processus décisionnels et à renforcer la dimension femmes-hommes dans les programmes de recherche »³².*

Il recommande également aux États membres de lier *l'évaluation, l'accréditation et le financement des instituts et organismes de recherche à leurs résultats en matière d'égalité de genre*, en précisant également que *les États membres et leurs institutions respectives devraient mettre au point une méthodologie de suivi et d'évaluation de l'efficacité des mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes.*

³² Conclusions et recommandations : 1.5 issu de l'**Avis du Comité économique et social européen sur le thème « Les femmes dans la science » (2015/C 012/02)**.

B. Manuels avec des directives sur l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche

B.1 Présentation des manuels

B.1.1 Objectifs des manuels

L'objectif de ces Manuels est d'aider les agences nationales/régionales de financement, les candidats à des financements et les pairs examinateurs/évaluateurs à acquérir le savoir-faire nécessaire pour intégrer les considérations liées au sexe et/ou au genre dans la recherche (politiques, programmes, projets) tout en sensibilisant à l'importance du sexe et du genre dans la recherche et l'innovation³³.

B.1.2 Méthodologie

Le présent chapitre est structuré en trois manuels différents selon le groupe cible auquel ils s'adressent : le premier pour les agences de financement, le deuxième pour les demandeurs de financements et le troisième pour les pairs examinateurs/évaluateurs. Les trois manuels partagent la même structure et fournissent des informations spécifiques pour chaque groupe cible avec des directives clés et des listes de contrôle. Les manuels sont suivis d'une section consacrée à fournir des exemples selon les principaux domaines spécifiés dans le programme de travail H2020 (sept défis de société et les autres domaines d'intérêt de H2020). Le présent chapitre se termine par une section qui présente des références utiles à l'intention des agences de financement, des demandeurs de financements et des pairs examinateurs/évaluateurs (marquées en bleu, orange ou jaune selon le public cible).

Le présent chapitre recueille et complète les informations analysées dans le document D3.10 de GENDER-NET « *Analyse comparative sur les contenus de recherche en matière de genre* », y compris les résultats de deux ateliers d'experts GENDER-NET :

1. *Élaborer des recommandations sur la dimension de genre dans les contenus de recherche à l'intention des agences de financement, des demandeurs de financements et des examinateurs/évaluateurs* (MS9, 24-25 mars 2015, Paris) qui ont mis l'accent sur des séances de travail pour élaborer des modules de formation et des directives adaptés aux différents appels à projets et aux documents connexes à l'appui.
2. *Préparation du séminaire stratégique sur la mise en œuvre de la dimension de genre dans les contenus et programmes de recherche et son suivi* (MS14, 28 sept. 2015, Chypre).

L'objectif de ces manuels est de fournir une ressource d'appui qui prend en compte certains des éléments clés du programme-cadre H2020, en complément d'autres publications de valeur disponibles (voir la section Références). En outre, bien qu'il existe déjà des documents pertinents (pages Web, outils en ligne, rapports, articles...) ciblant principalement les demandeurs

³³ GENDER-NET Description du travail (page 13).

de financements et les chercheurs, les présents manuels contiennent également des recommandations supplémentaires visant à aider les agences de financement et les pairs examinateurs/évaluateurs en leur fournissant des directives, des listes de contrôle et des références spécifiques ainsi que des exemples généraux sur l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche (IGAR) dans leurs domaines de travail respectifs.

Certaines des recommandations et des listes de contrôle figurant dans le présent chapitre ont été diffusées lors de *l'Intégration de l'analyse de genre dans la recherche (IGAR)*, un [séminaire stratégique de haut niveau sur le genre dans les contenus de recherche et d'innovation](#) qui a eu lieu à la Maison de Norvège à Bruxelles le 21 avril 2016. Ce séminaire avait pour objectifs de :

- Favoriser l'intégration de la dimension de genre dans les politiques, programmes et projets de R&I
- Contribuer à la mise en œuvre de la feuille de route de l'EER et des feuilles de route nationales de l'EER sur l'intégration des politiques d'égalité entre hommes et femmes dans la recherche
- Contribuer à la mise en œuvre de la feuille de route de l'EER et des feuilles de route nationales de l'EER sur le genre
- Formuler des recommandations au Comité de l'Espace européen de la recherche (CEER)

Ce séminaire de haut niveau ciblait principalement les membres du CEER et ceux du Comité de configuration stratégique du Programme H2020, les dirigeants des organisations membres de Science Europe, les membres du consortium GENDER-NET et d'autres décideurs politiques.

B.1.3 Public cible

Les manuels avec les directives sur l'IGAR présentés dans ce rapport s'adressent à trois groupes cibles spécifiques : les agences de financement, les demandeurs de financements et les pairs examinateurs/évaluateurs.

Agences de financement : ce groupe-cible se compose d'organismes qui financent la recherche, les programmes et les projets à leur niveau de compétence. Ces organismes varient selon les ministères, les agences de recherche, les établissements d'enseignement supérieur et les instituts de recherche. Certains de ces organismes de recherche sont également impliqués dans la conception et le développement de politiques scientifiques au niveau national. Leur rôle crucial consiste donc aussi à fixer les normes et les réglementations en matière de science et de recherche au niveau politique.

Les agences de financement et les organismes de recherche, en particulier lorsqu'ils utilisent des fonds publics, ont la responsabilité de financer la

recherche de la meilleure qualité possible, ce qui implique, entre autres considérations importantes, de veiller à ce que les projets ou programmes financés intègrent de manière appropriée l'analyse de genre, ce qui constitue une condition préalable à l'excellence en soutenant, en aidant et en guidant ceux qui recherchent un financement afin de développer au mieux une science d'excellence. Cela signifie, dans le cas présent, la meilleure façon d'intégrer les besoins des femmes et des hommes dans la recherche, et de fournir les critères appropriés (y compris la notation) et les indications nécessaires pour que cela soit pris en compte dans tous les processus d'évaluation des projets (ce qui, à son tour, exige de s'assurer que les pairs examinateurs ou évaluateurs possèdent des compétences adéquates en matière d'analyse fondée sur le sexe et le genre).

Demandeurs de financements : ce groupe cible est composé de chercheurs qui demandent un financement pour développer leurs projets ou programmes. La qualité de la science, de la recherche et de l'innovation dépend de la capacité du milieu de la recherche à répondre aux besoins de la société dans son ensemble. Exclure l'analyse de genre dans la méthodologie, le contenu et l'évaluation de l'impact de la recherche peut conduire à une science médiocre et à des occasions manquées. Les OFR devraient donc s'attendre à ce que tous les demandeurs de financements de recherche intègrent le sexe et le genre dans leur plan de recherche, le cas échéant. Il incombe au demandeur de s'assurer qu'il se conforme aux exigences de l'appel ou de la financement spécifique ; par conséquent, il est important qu'il y ait une spécification pertinente sur l'IGAR au niveau de l'appel.

Pairs examinateurs/évaluateurs : les experts du processus d'évaluation aident à l'examen des propositions et au suivi des actions. Les pairs examinateurs/évaluateurs jouent un rôle essentiel pour assurer l'excellence de la recherche financée. Lorsqu'ils évaluent des propositions de projet dans le cadre d'appels ouverts, les pairs examinateurs et évaluateurs doivent savoir comment aborder le sujet spécifique de l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans les propositions évaluées. Par conséquent, ils doivent posséder les connaissances et l'expertise nécessaires pour aborder et évaluer correctement ces considérations. L'agence de financement, à son tour, doit s'assurer que les experts possédant une double compétence (c. -à-d. dans l'analyse fondée sur le sexe et le genre et dans le domaine de recherche en question) font partie des comités d'évaluation et que les autres évaluateurs sont au moins conscients des exigences particulières relatives à l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et/ou le genre dans la conception du projet. C'est le rôle du pair examinateur/évaluateur de déterminer si cette intégration a été abordée de façon suffisante et appropriée dans tout le processus du cycle de recherche.

B.2 Manuels pour les agences de financement

Pour assurer une intégration efficace du genre dans les contenus de recherche³⁴, les agences de financement devront mettre en place des politiques et des stratégies qui exigent des considérations explicites sur le sexe et le genre dans tout le continuum de la recherche. Dans le rapport de GENDERNET « *Analyse comparative sur les contenus de recherche en matière de genre* », trois agences de financement ont été présentées comme des études de cas qui ont été sélectionnées en tant que bons exemples concernant l'objectif général d'intégrer l'analyse de genre dans leurs propres systèmes de financement de la recherche : les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), l'Irish Research Council (IRC) et les National Institutes of Health (NIH) des États-Unis. Ils ont été sélectionnés parmi 40 organismes ayant répondu à l'enquête en ligne GENDER-NET mentionnée dans la présentation générale du présent rapport. Les informations détaillées fournies par ces organismes sont rassemblées dans les fiches d'information disponibles dans le précédent recueil intitulé [Compendium of national initiatives on the integration of the gender dimension in research contents](#). La sous-section suivante relie un exemple de document à chacune des directives clés présentées, afin de clarifier facilement ce que cela signifie, indépendamment du fait que d'autres bons exemples peuvent être trouvés dans les rapports susmentionnés et dans d'autres documents inclus dans la section « Références utiles » ci-dessous.

B.2.1 Directives clés

En tant qu'agence de financement, vous avez un rôle crucial à jouer pour faire en sorte que la recherche fondamentale et appliquée de haute qualité en phase avec la société soit financée de manière adéquate. Le meilleur moyen d'y parvenir est de veiller à ce que les communautés de recherche soient diversifiées, qu'elles aient la capacité de coopérer entre les disciplines et à l'intérieur d'une même discipline et que la recherche soit inclusive, en tenant compte à la fois des besoins des hommes et des femmes. Par conséquent, dans les huit domaines clés suivants du système de financement, il est recommandé aux organismes de financement de la recherche de :

1. Politique et/ou stratégie : adopter et mettre en œuvre une politique ou une stratégie *institutionnelle* spécifique qui facilite l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes de financement de la recherche, y compris des dispositifs de formation pour le personnel, les demandeurs de financements et les pairs examinateurs/évaluateurs [par exemple, [Irish Research Council – Gender Strategy & Action Plan 2013-2020](#)]³⁵. Les institutions devraient faire

³⁴ Les institutions devraient faire les efforts nécessaires pour clarifier explicitement la distinction entre l'égalité de genre/l'équilibre de genre, et la prise en compte du genre dans les contenus de recherche afin d'éviter toute confusion et mauvaise interprétation.

³⁵ L'adoption d'un cadre légal/normatif qui soutient l'IGAR peut aider à apporter un soutien légitime pour développer la mise en œuvre de politiques ou de stratégies et pour déployer de nouvelles mesures, et allouer les moyens financiers nécessaires à cette fin.

les efforts nécessaires pour clarifier explicitement la distinction entre l'équilibre/égalité entre les sexes et l'IGAR afin d'éviter toute confusion et mauvaise interprétation. Il est également recommandé d'intensifier et d'élargir les activités transnationales visant à promouvoir l'IGAR, compte tenu de leur effet de levier potentiellement important sur les politiques nationales³⁶.

2. Soutien de haut niveau et leadership au niveau institutionnel : il est primordial de démontrer une *volonté ferme* des leaders institutionnels à soutenir la mise en œuvre efficace de la politique ou de la stratégie au sein de l'organisme [par exemple, [NIH Statement on Gender](#)].

3. Programme de financement de la recherche :

- **Au niveau de la conception des programmes :** inclure des mesures visant à intégrer l'analyse de genre dans tous les programmes en tant qu'*élément transversal*, et pas seulement dans des programmes spécifiques [par exemple, l'exigence H2020 d'un expert des questions de genre dans chaque groupe consultatif³⁷]. Le lancement d'un programme de recherche est souvent le résultat de consultations avec les parties prenantes concernées (chercheurs, décideurs politiques, etc.). Il est impératif que l'IGAR soit inclus dans les consultations formelles et informelles. Cela peut se faire en dispensant une formation sur le genre, mais aussi en veillant à ce que l'équipe chargée de la préparation et de la rédaction des documents d'appel dispose d'une expertise en la matière.
- **Au niveau de la diffusion des appels :** *signaler/identifier* (expliciter) les sections/thèmes pertinents pour lesquels l'analyse fondée sur le sexe et le genre est particulièrement appropriée [comme dans le cas du H2020 « [Quick finder](#) » [link](#) qui affiche la liste de tous les sujets marqués d'un signe distinctif de genre (ceux qui ont une dimension transversale explicite relative au genre)]. La prise en compte de l'analyse fondée sur le sexe et le genre est pertinente dans la plupart des domaines de recherche, à l'exception de certains domaines (par exemple les mathématiques pures, la physique théorique et plusieurs branches de la physique expérimentale, l'astronomie) et/ou de quelques cas où l'application des résultats peut ne pas affecter les êtres humains (in)directement en tant que patients, consommateurs, utilisateurs, citoyens, etc. Il est important d'expliquer pourquoi le genre est important dans le ou les domaines financés, c'est-à-dire d'indiquer pourquoi et comment

³⁶ GENDER-NET est une initiative pilote à cet égard. Voir le prochain rapport D3.12 (Accroître les pratiques prometteuses : actions transnationales potentielles pour intégrer l'analyse de genre dans la recherche) de GENDER-NET pour un cadre détaillé axé sur les activités transnationales.

³⁷ Voir par exemple l'égalité femmes-hommes dans Horizon 2020 : [Gender Equality in Horizon 2020](#).

l'étude des aspects relatifs au sexe et au genre est pertinente pour le sujet, et de mettre en évidence les domaines où l'analyse de genre a été ignorée jusqu'à présent³⁸.

- Au niveau de l'appel à projets : demander aux candidats d'indiquer si le sexe et/ou le genre sont pertinents pour leur projet de recherche. S'il y a lieu, demander aux candidats de décrire comment l'analyse fondée sur le sexe et le genre sera intégrée à l'ensemble du cycle de recherche. Si les candidats indiquent que le sexe et/ou le genre n'est pas pertinent, demander une explication. Cette exigence devrait être obligatoire, afin que les candidats aient l'occasion d'y réfléchir davantage et de fournir leurs commentaires sur ces questions avant de soumettre leur demande de financement [p. ex. [la recherche sur le sexe, le genre et la santé : un outil pour les candidats aux financements des IRSC](#)]³⁹. L'appel devrait également intégrer les exigences en matière d'évaluation et d'examen par les pairs expliquées au point suivant.
- Au niveau de l'examen/l'évaluation des propositions par les pairs et du suivi des projets : inclure au moins un *expert en matière de genre*⁴⁰ dans les panels et/ou groupes d'évaluation [par exemple, [Guidance for the selection of evaluators with gender expertise for proposals submitted under H2020 calls](#)] et rendre explicites *les critères de genre et la notation* pour l'intégration appropriée du sexe et du genre dans la réponse à un appel à

38 GENDER-NET converge ici avec la prise de position de mars 2015 du groupe consultatif H2020 sur le genre : *pour une meilleure intégration de la dimension de genre dans le programme de travail 2016-2017 d'Horizon 2020* [H2020-AG-GENDER (2015)]. Ce document souligne la nécessité de présenter la dimension de genre comme une valeur ajoutée en termes de créativité, d'excellence et de retour sur investissement, du point de vue du secteur public comme du secteur privé (p. 3). Il recommande également d'inclure le genre dans l'étude d'impact : *l'étude sur les impacts prévisibles représente une partie importante de la description du sujet, que les évaluateurs estimeront selon le critère d'impact. Le genre est l'un des aspects clés des impacts prévisibles. On peut s'attendre à ce que l'action financée ait un impact par exemple sur les garçons ou les filles, les hommes ou les femmes, les relations entre les sexes, les positions socio-économiques et le statut des hommes et des femmes. On peut également s'attendre à ce que les actions financées contribuent à l'égalité femmes-hommes (p. 3). Voir la section B.5 des exemples dans le présent rapport.*

39 Comme le montre le [Compendium of national initiatives on the integration of the gender dimension in research contents](#) D3.9 de GENDER-NET, les résultats de l'évaluation de la politique de l'IGAR dans les IRSC après les trois premiers cycles de demandes de financements montrent une augmentation progressive du nombre de chercheurs financés – parmi les quatre piliers des IRSC – qui intègrent le sexe et/ou le genre dans leurs études. Le principal impact de l'initiative, à savoir exiger que tous les candidats répondent aux questions obligatoires sur le sexe et le genre, peut avoir contribué à accroître l'attention accordée au sexe et au genre en tant que considérations clés dans la recherche sur la santé et à accroître l'adoption des questions liées au sexe et au genre dans la recherche financée par les IRSC (p. 46).

40 Comme dans le cas des groupes consultatifs H2020. Une formation de base sur l'IGAR peut aider les pairs examinateurs/évaluateurs à ne pas négliger les considérations de base de l'IGAR, mais l'expertise en matière de genre garantit que des aspects complexes tels que l'intégration en profondeur des analyses de genre, ainsi que des cadres théoriques particuliers (tels que ceux liés au genre en relation avec l'intersectionnalité, le transgenre, etc.) seront bien compris et évalués.

projet⁴¹. Inclure l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre comme l'une des questions à surveiller dans les rapports de miparcours/finaux du projet. Le système d'évaluation/examen par les pairs pour les sujets où le genre est pertinent doit garantir que les propositions qui ne prennent pas en compte l'IGAR ne peuvent être financées. Et dans le cas des propositions qui tiennent compte de l'IGAR, il est recommandé de concevoir un système de notation qui attribue une note plus élevée aux propositions incluant de façon appropriée l'IGAR dans toute l'approche/cycle de recherche, par opposition à celles incluant de façon inappropriée (inconsistante, présu-mée,...) les considérations de l'IGAR. Pour les programmes comportant une phase de négociation ou un deuxième tour, cette phase ou ce tour doit être considéré comme une occasion d'améliorer l'IGAR au cas où la proposition n'en tiendrait pas compte de manière appropriée. Veiller à ce que ces exigences soient intégrées dans les directives et les exposés sur l'évaluation et le suivi. Une étape supplémentaire dans les procédures de suivi des projets est la création et l'accréditation d'un cadre au niveau institutionnel, de l'appel ou du sujet visant à certifier les projets financés qui ont réussi à intégrer l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans leurs contenus⁴².

4. Programme de formation stratégique, supports de diffusion et activités de sensibilisation : fournir des possibilités de formation stratégique et des supports de diffusion (y compris des manuels, des instructions pertinentes, des listes de contrôle, des vidéos, des bases de données d'experts en genre, des séminaires en face à face et en ligne, un site Web ou un inventaire⁴³ des études de genre, etc.), tant au niveau général que par discipline ou domaine scientifique principal, *aux candidats, aux pairs examinateurs/évaluateurs et au personnel*⁴⁴

41 Par exemple, le document intitulé [Guidance for evaluators of Horizon 2020 proposals](#) mentionne explicitement la nécessité de vérifier comment l'analyse fondée sur le sexe et/ou le genre est prise en compte, comme il est demandé dans le modèle de proposition, et d'en tenir compte tout en attribuant une note selon les critères d'« excellence » et/ou d'« impact ».

42 Cette accréditation peut fonctionner, d'une part, comme une incitation pour les équipes de recherche. D'autre part, il peut être avantageux de mieux identifier les exemples de réussite à utiliser dans les activités et les supports de sensibilisation, de formation et de diffusion.

43 Par exemple, le site Web de [KILDEN](#) publie des articles d'actualités sur les derniers résultats de la recherche sur le genre et de la recherche sensible au genre. KILDEN est une sous-unité affiliée financée par le Conseil norvégien de la recherche, qui participe à GENDER-NET.

44 En particulier les dirigeants et les conseils d'administration, mais aussi le personnel responsable d'activités telles que la conception des appels, le soutien aux candidats, l'appui aux pairs examinateurs/évaluateurs, l'approbation du financement, le suivi des projets, etc. D'un point de vue stratégique, il peut être judicieux de fournir à tous les responsables de projet une formation complète sur l'égalité de genre, mais cela pourrait ne pas suffire pour avoir l'expertise nécessaire à un suivi approfondi ou un soutien aux chercheurs. À ce stade, l'expertise en interne en matière d'égalité de genre serait très utile pour aider les responsables de projet. Il est également recommandé d'inclure une formation obligatoire à l'IGAR pour les pairs examinateurs/évaluateurs, au moins dans les séances d'information.

de l'administration des financements afin de leur fournir les outils nécessaires pour intégrer efficacement l'analyse fondée sur le sexe et le genre [p. ex. [la recherche sur le sexe, le genre et la santé : un outil pour les candidats aux financements des IRSC](#)]. Pour ce faire, il est recommandé d'élaborer et de diffuser des directives spécifiques dans les manuels d'appel destinés aux candidats et aux pairs examinateurs/évaluateurs des programmes de financement de la recherche, plutôt que (ou en plus) de les renvoyer à des ressources générales telles que des manuels et des sites Web externes. La phase de rapport/suivi devrait également être prise en compte dans les activités et les documents. De plus, au cours de la première phase, il pourrait également être utile d'avoir des agents de programme qui peuvent fournir de l'aide aux candidats sur la façon de tenir compte de l'IGAR dans leur proposition⁴⁵. Il faut également souligner que les activités de sensibilisation sont également cruciales pour promouvoir une culture réceptive à l'IGAR dans les milieux politiques, managériaux, scientifiques (y compris les revues scientifiques), les médias et le grand public : identifier les ambassadeurs de l'IGAR parmi les chercheurs de haut niveau (Prix Nobel, etc.) ; promouvoir la sensibilisation de pair à pair en termes de « scientifiques convainquant d'autres scientifiques » ; partager les pratiques prometteuses/meilleures pratiques (politiques/stratégies de l'IGAR réussies, projets par sujet, etc.) ; « un réseau d'apprentissage thématique sur les questions de genre »⁴⁶ ; d'autres activités de communication (blogs, forums, conférences, réunions...). Des mécanismes devraient être mis en place pour éviter une confusion courante entre les politiques d'équilibre/égalité entre les sexes dans les institutions et les carrières et les politiques de l'IGAR. À cette fin, il est important de fournir des définitions et des exemples clairs sur l'IGAR par rapport aux autres stratégies et mesures relatives à l'équilibre/égalité de genre dans les politiques, programmes, institutions et projets de recherche et d'innovation.

5. Recherche spécifiquement sur le genre : lancer un programme de financement spécifique sur le genre visant à favoriser la production de nouvelles connaissances pour une meilleure compréhension des questions en matière de genre (en plus de considérer le genre comme une question transversale dans tous les programmes de financement) [par exemple, le [Défi Genre du CNRS](#)].

45 La Fondation Bill & Melinda Gates le fait pour l'égalité de genre dans la recherche agricole (communication personnelle de Londa Schiebinger).

46 Certains OFR mettent en place des réseaux d'apprentissage thématiques qui regroupent les chercheurs de différents projets dans le cadre d'un même programme de recherche. Un réseau d'apprentissage thématique sur les questions de genre peut fonctionner comme une communauté d'apprentissage de grande valeur pour construire et consolider les connaissances en matière de genre au sein de la communauté des chercheurs. Pour l'OFI, cela peut également être utile pour identifier les cas de bonnes pratiques qui peuvent enrichir les directives et les outils.

- 6. Suivi et évaluation :** concevoir et mettre en œuvre une approche solide et systématique de suivi et d'évaluation avec des *indicateurs pertinents, mesurables et appropriés pour mesurer la performance et l'impact des politiques mises en œuvre*⁴⁷ et être en mesure d'appliquer des mesures correctives si nécessaire. Assurer un *reporting* interne et externe *régulier* (par exemple annuel) sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre et l'impact de la politique/stratégie de l'IGAR. Cela peut également contribuer à un budget genré de l'OFIR et à une meilleure prise en compte de la responsabilité sociale de ses investissements, en particulier dans les OFIR publics où ils doivent démontrer que les fonds publics sont utilisés au profit de l'ensemble de la société, sous l'angle du genre et des autres facteurs de diversité qui se recoupent.
- 7. Budget et ressources :** consacrer une *ligne budgétaire spécifique et les ressources pertinentes* (humaines, matérielles, etc.) pour assurer la bonne mise en œuvre et la durabilité de l'adoption des considérations relatives au sexe et au genre dans la recherche⁴⁸. Mettre à la disposition de l'institution les structures et organes nécessaires au renforcement et à la bonne mise en œuvre de la politique/stratégie de l'IGAR (conception, promotion, coordination, suivi...) et, en outre, assurer la liaison ou la coordination avec les individus/institutions ayant une expertise en matière d'études de genre. Par exemple, en créant un bureau ou en nommant un responsable chargé de coordonner les efforts susmentionnés dans tout l'organisme et de promouvoir les considérations relatives à l'IGAR dans le mandat de l'institution. Allouer suffisamment de fonds et de personnel affectés à cette structure pour remplir son mandat [p. ex. [l'Institut de la santé des femmes et des hommes des IRSC](#)].
- 8. Coûts admissibles et/ou financement supplémentaire :** inclure les coûts admissibles et/ou le financement supplémentaire *pour explorer comment l'analyse fondée sur le sexe et le genre peut être ajoutée* à la recherche actuelle ou proposée et *pour fournir une formation sur le genre* aux équipes de recherche [p. ex. des [Seed Grants for Biological/Medical Research on Sex Differences and/or Women's Health](#) du Stanford Women & Sex Differences in Medicine Center].

⁴⁷ Voir le chapitre D du présent rapport, où sont proposés des indicateurs de genre pour les huit domaines clés du système de financement. Pour un exemple d'analyse d'impact, voir également l'article de recherche suivant : Johnson Joy, Sharman Zena, Vissandjée Bilkis & Stewart Donna E. (2014). *Does a Change in Health Research Funding Policy Related to the Integration of Sex and Gender Have an Impact?* Dans : PLoS ONE 9 (6): e99900. doi: [10.1371/journal.pone.0099900](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0099900)

⁴⁸ En outre, la disponibilité de fonds exclusivement consacrés ou conditionnés à des projets qui intègrent dans leurs propositions l'analyse fondée sur le sexe et le genre est considérée comme un facteur de succès pour encourager et promouvoir l'intégration généralisée de la dimension de genre dans les contenus de recherche.

B.2.2 Liste de contrôle

Cette liste de contrôle est conçue pour aider les OFR (décideurs, gestionnaires, responsables...) à intégrer l'analyse de genre dans la politique de recherche de l'organisme et dans les programmes de financement de la recherche. Elle guidera les utilisateurs au cours des principales étapes de l'identification des éléments essentiels à prendre en compte lors de l'élaboration de politiques/stratégies appropriées qui soient sensibles au genre.

Votre organisme a-t-il une politique ou une stratégie qui facilite l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche (IGAR) ?

- Votre organisme démontre-t-il clairement un engagement fort de la direction générale envers la politique ou la stratégie ?
- Tous vos programmes de financement de la recherche, le cas échéant, comprennent-ils des mesures visant à l'IGAR ?
- Signalez-vous les sections ou les sujets où l'analyse de genre est particulièrement pertinente dans les appels ?
- Demandez-vous aux candidats d'indiquer si le sexe et/ou le genre est pertinent dans leur projet de recherche ?
- Lorsque les candidats répondent NON à la question ci-dessus, exigez-vous qu'ils justifient pourquoi ?
- Vos comités d'examen/évaluation par les pairs comprennent-ils au moins un expert en matière de genre ?
- Votre système d'évaluation comprend-il une notation spécifique pour l'intégration appropriée de l'analyse de genre dans la recherche ?
- Proposez-vous une formation à l'IGAR...
 - 1) au personnel ;
 - 2) aux candidats ;
 - 3) aux examinateurs/évaluateurs ?
- Fournissez-vous des supports de diffusion pour faciliter l'IGAR...
 - 1) au personnel de l'administration des financements ;
 - 2) aux candidats ;
 - 3) aux examinateurs/évaluateurs ?
- Proposez-vous des activités de sensibilisation à l'IGAR ?
- Disposez-vous d'un programme de financement spécifique visant à faire progresser les nouvelles connaissances sur le sexe et le genre dans la recherche ?
- Avez-vous une approche systématique de suivi et d'évaluation qui comprend des indicateurs mesurables et adéquats pour évaluer le succès de votre politique ou stratégie ?

- ❑ Disposez-vous d'un budget spécifique et des ressources pertinentes pour mettre en œuvre votre politique d'égalité entre les sexes ?
- ❑ Fournissez-vous à l'équipe de recherche des coûts admissibles / un financement supplémentaire pour la formation/étude sur l'IGAR ?

Consultez la section B.5 pour des exemples et la section B.6 pour des références utiles.

B.2.3 L'IGAR dans H2020

L'intégration de l'analyse de genre dans les contenus de recherche, comme le montre la section A.3 du présent rapport, a été l'une des priorités de la CE dans le cadre de l'EER, et des efforts importants ont été déployés jusqu'à présent pour la mettre en œuvre dans H2020, le programme de financement de l'UE pour la recherche et l'innovation⁴⁹.

H2020 a été mentionné ci-dessus comme un exemple sur la manière de mettre en œuvre certaines des considérations clés pour les agences de financement (par exemple, les sujets où le genre est signalé, [guidance for the selection of evaluators with gender expertise for proposals submitted under H2020 calls](#), etc.). La présente section montre comment H2020 peut encore améliorer l'IGAR dans les années à venir et après 2020.

Certaines recommandations sont présentées à la fin de cette section. Elles sont fondées sur les considérations ci-dessus pour les OFR et sur l'examen de divers documents relatifs à H2020.

La base juridique et les documents de référence⁵⁰ d'H2020 ont été examinés. En outre, les conclusions d'un document préliminaire produit par les services de la DG RTD-B7, intitulé « [Initial lessons learned from the first calls of Horizon 2020](#) » et présenté en octobre 2014 lors d'une réunion de la configuration stratégique du comité de programme H2020, ont également été examinées. Ce rapport soulignait que, même si les sujets où le genre est signalé dans le

49 Voir par exemple le [Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020](#) de la CE (2016).

50 Tel que le RÈGLEMENT (UE) n° 1291/2013 du Parlement européen et du Conseil du 11 décembre 2013 portant établissement du programme-cadre pour la recherche et l'innovation "Horizon 2020" (2014-2020) et abrogeant la décision n° 1982/2006/CE ; Règlement (UE) n° 1290/2013 du Parlement européen et du Conseil du 11 décembre 2013 définissant les règles de participation au programme-cadre pour la recherche et l'innovation « Horizon 2020 » (2014-2020) et les règles de diffusion des résultats et abrogeant le règlement (CE) n° 1906/2006 (consultable sur <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:32013R1290>) ; Décision du Conseil du 3 décembre 2013 établissant le programme spécifique d'exécution du programme-cadre pour la recherche et l'innovation « Horizon 2020 » (2014-2020) et abrogeant les décisions 2006/971/CE, 2006/972/CE, 2006/973/CE, 2006/974/CE et 2006/975/CE (consultable sur <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:32013D0743>) ; et d'autres outils dans la section des Documents de référence sur le portail du participant à la Recherche & à l'Innovation de la CE (http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/funding/reference_docs.html#h2020-legal-basis-sp).

portail des participants peuvent faciliter l'accès aux candidats, cela ne devrait pas [...] empêcher les candidats d'un sujet non signalé d'inclure une dimension de genre dans leur proposition s'ils le jugent pertinent⁵¹. Par ailleurs, ce rapport a présenté quelques recommandations de l'IGAR pour le programme de travail 2016-2017 :

- 23. Continuer à prendre en compte la dimension de genre en amont lors de la préparation des futurs programmes de travail et sensibiliser davantage les candidats, les Points de Contact Nationaux (PCN) et les évaluateurs à ce que la dimension de genre dans le contenu de recherche signifie et englobe ;
- 24. Identifier des thèmes nouveaux et portant davantage sur le genre ainsi que des études spécifiques afin de développer une meilleure compréhension du rôle du genre dans les domaines/défis d'Horizon 2020 tels que le changement climatique, l'énergie, les villes, etc. ;
- 25. Aller au-delà du langage générique et proposer une formulation plus significative dans les futurs sujets d'Horizon 2020 ; dans ce cadre, inclure la dimension de genre dans la partie « impact » des sujets ;
- 26. Élaborer des directives/méthodes pour le suivi et l'évaluation de l'intégration de la dimension de genre dans les différents domaines d'Horizon 2020.

En mars 2015, une série de recommandations spécifiques de l'IGAR ont également été présentées par le Groupe consultatif H2020 sur le genre (AGG) dans son rapport intitulé « [For a better integration of the gender dimension in Horizon 2020 Work Programme 2016-2017](#) ». Dans ce document, l'AGG indique qu'il y a matière à amélioration et que davantage peut être fait pour mieux intégrer la dimension de genre dans les thèmes et les appels du Programme de travail 2016-2017. Leurs recommandations portent sur des questions telles que : expliquer clairement « pourquoi le genre est important » dans le domaine concerné ; encourager « la production de nouvelles connaissances sur le genre » ; être conscient que « le genre implique une approche multidisciplinaire » ; et inclure « le genre dans l'analyse d'impact ».

En septembre 2015, la CE a publié un ensemble intitulé « [Horizon 2020 indicators. Assessing the results and impact of Horizon](#) »⁵² d'indicateurs clés de performance et de questions transversales pour le suivi et l'évaluation d'H2020.

51 (page 17).

52 Le rapport indique que les indicateurs d'Horizon 2020 fourniront des informations sur les produits et les résultats dans tous les domaines du programme. Ils serviront de base à l'analyse de la nature et de l'ampleur de l'impact d'Horizon 2020 sur le système européen de recherche et d'innovation et de la manière dont Horizon 2020 a contribué à construire une société et une économie fondées sur la connaissance et l'innovation dans toute l'Union en mobilisant des fonds supplémentaires pour la recherche, le développement et l'innovation (p. 6). [...] La base juridique d'H2020 comporte l'obligation d'effectuer un suivi annuel d'H2020 portant sur une liste de 14 questions transversales (y compris le genre) afin de suivre la mise en œuvre du programme (p. 10).

Dans la catégorie des questions transversales, il comprenait 4 indicateurs sur le genre, l'un d'entre eux portant spécifiquement sur l'IGAR : 6.4 *Pourcentage de projets prenant en compte la dimension de genre dans le contenu de recherche et d'innovation* (p. 17). Le type de données requises pour cet indicateur a été spécifié comme « *projets correctement signalés* »⁵³. Alors que la plupart des autres questions transversales incluaient des indicateurs en termes de suivi et d'évaluation de la contribution financière de l'UE affectée à leur mise en œuvre, le genre n'incluait aucun indicateur en ce sens.

En novembre 2015, le rapport sur *l'égalité femmes-hommes dans le suivi et l'évaluation d'Horizon 2020*, préparé par les services de la Commission (présenté lors de la configuration stratégique du comité de programme H2020), soulignait que, dans le programme de travail (WP) 2014-2015 d'H2020, *la dimension de genre en matière de R&I était explicitement mentionnée dans 99 des 610 sujets (16 %), répartis dans 12 parties du WP. Parmi ces 99 sujets, 60 [59 %] avaient une forte composante de genre*⁵⁴. Et dans le Programme de travail pour 2016-2017, *la dimension de genre a été explicitement mentionnée dans 108 des 568 sujets [19 %, soit une augmentation de 3 points] répartis en 13 parties [du WP]. Parmi ces 108 sujets, 82 [76 %] avaient une forte composante de genre* (soit une augmentation de 17 points). Cependant, il est intéressant de noter que les pourcentages de la totalité des sujets où le genre est mentionné avec une forte composante varient en fonction des différents programmes de travail et priorités.

Le rapport a également fourni des données montrant dans quelle mesure l'IGAR a été intégrée dans un sous-ensemble de 65 projets financés qui ont fait l'objet d'une présélection à cette fin (24 sujets à dimension « genre » et 41 sujets sans dimension « genre » parmi les appels de 2014) : en ce qui concerne les sujets à dimension « genre », il est surprenant de constater que 42 % (10) des projets financés n'ont pas du tout inclus l'IGAR dans la proposition soumise, que 25 % l'ont mal fait et seulement 33 % l'ont fait correctement ; et dans les sujets sans dimension « genre », les pourcentages ont atteint 76 % sans IGAR du tout, 17 % avec une IGAR médiocre, et 7 % avec une IGAR passable ou bonne. Par conséquent, comme on pouvait s'y attendre, les chiffres de l'IGAR ont été meilleurs pour les projets financés sur des sujets à dimension « genre » que pour les projets sur des sujets sans dimension « genre ». Toutefois, il convient de noter que dans ces sujets à dimension « genre », le pourcentage de projets financés sans IGAR du tout dans la proposition soumise aurait dû être de 0 %. Le rapport précise que certaines mesures correctives ont été prises pour améliorer ces chiffres : par exemple, la

53 Il s'agit des projets qui ont effectivement développé une analyse fondée sur le sexe et le genre.

54 La composante est considérée comme forte lorsqu'elle est introduite par une formulation telle que « doit, peut, devrait, ira, est attendue ». (p. 2).

mise à jour de la section sur l'égalité femmes-hommes dans le document intitulé *Guidance for evaluators of Horizon 2020 proposals* afin d'y inclure une référence au site Web « *Gendered Innovations* », et l'enrichissement à la fois de *l'offre de formation* pour le personnel de la CE et des activités et supports de *sensibilisation* pour les Points de Contact Nationaux (PCN).

Enfin, il est important de noter que le premier indicateur IGAR inclus dans les *She Figures 2015*, la *proportion des publications scientifiques d'un pays intégrant une dimension de genre dans leur contenu de recherche*⁵⁵, montre une tendance cohérente pour les deux périodes considérées (2002-2005 et 2010-2013) : les chiffres de l'IGAR pour les 28 États membres de l'UE sont légèrement inférieurs à ceux de la moyenne mondiale dans tous les domaines où l'IGAR semble avoir été plus développée jusqu'à présent (sciences médicales, sciences humaines et sociales) alors qu'il y a coïncidence dans les domaines où les chiffres de l'IGAR sont compris entre 0 et 0,2 % (sciences naturelles, sciences agricoles, ingénierie et technologie). Bien que les périodes de temps soient antérieures à la mise en œuvre d'H2020, et qu'elles ne soient pas vraiment axées sur les résultats du 7^e PC et des anciens projets financés par les programmes-cadres, ces données peuvent être considérées comme une base de référence qui devrait être améliorée au moyen des mesures actives de l'IGAR dans le cadre d'H2020 (celles mises en œuvre jusqu'à présent et celles qui seront améliorées).

Compte tenu des éléments susmentionnés, ainsi que des points de vue exprimés par les différentes parties prenantes clés sur cette question⁵⁶, le présent rapport formule les recommandations suivantes sur la manière d'améliorer la mise en œuvre de l'IGAR dans Horizon 2020 et dans le 9^e programme cadre à venir :

55 Cet indicateur correspond au nombre d'articles scientifiques revus par les pairs d'un pays (ceux dont au moins un auteur provient dudit pays) dans lesquels une dimension de genre a été identifiée dans le contenu de recherche, divisé par le nombre total d'articles scientifiques revus par les pairs du pays correspondant. Les pays de tous les auteurs d'une publication sont pris en compte (l'analyse ne se limite pas à l'auteur correspondant pour cet indicateur). Les articles sont comptés en utilisant le comptage complet : c'est-à-dire que chaque publication n'est comptée qu'une seule fois pour un pays donné, même si plus d'un auteur de ce pays est répertorié comme auteur dans la publication. [...] Toutes les proportions sont sous-estimées de la même manière dans tous les pays pour la littérature écrite en anglais. (pp. 174-175).

56 Par exemple « *Integrating gender in Horizon 2020* », *Pan European Networks, Science and technology 15, 1, 2015*, Elizabeth Pollitzer, Ineke Klinge, Claudine Hermann, Brigitte Mühlentbruch et Londa Schiebinger. Ce document a analysé les efforts déployés par la CE pour intégrer le genre dans les programmes de travail 2014-2015 et les programmes de travail 2016-2017 prévus, et a présenté plusieurs recommandations visant à améliorer le prochain appel à projets d'H2020, à savoir, les questions de genre devraient être signalées plus fréquemment et sur un plus grand nombre de sujets liés au genre ; des efforts continus sont nécessaires pour tenir compte de la dimension de genre dans la préparation et la mise en œuvre du prochain programme de travail ; des descriptions plus précises de la pertinence du genre sont nécessaires pour améliorer la prise en charge par les candidats ; de meilleures directives pour les experts, conseillers et PCN sont requises.

Recommandations pour H2020 au niveau de la conception et de la diffusion du programme de travail :

Le nombre de sujets H2020 à dimension « genre » a progressivement augmenté dans le dernier programme de travail H2020, mais ce n'est pas le cas pour toutes les parties du programme de travail. Cela peut être amélioré pour **garantir que tous les sujets de l'appel où l'IGAR est pertinente exigent explicitement que les candidats développent une analyse fondée sur le sexe et/ou le genre**. De plus, dans ces sujets à dimension « genre », il est primordial de **s'assurer que la description du sujet mentionne spécifiquement les questions relatives au sexe et/ou au genre à prendre en considération**⁵⁷ (cela implique d'aller au-delà d'une formulation générique et d'inclure des détails significatifs dans les sections sur la portée et l'impact de la description du sujet).

En outre, dans les appels H2020, les candidats doivent jusqu'à présent traiter la question suivante : « *le cas échéant, décrire comment l'analyse fondée sur le sexe et/ou le genre est prise en compte dans le contenu du projet* »⁵⁸. Une piste d'amélioration est de **demander les raisons pour lesquelles cette question n'est pas traitée, dans le cas où les candidats considèrent que l'analyse selon le sexe et/ou le genre n'est pas pertinente pour leur proposition**.

Le Conseil européen de la recherche (CER), un élément clé du pilier Excellence scientifique d'Horizon 2020, a commencé à incorporer l'IGAR dans son dernier programme⁵⁹ de travail 2017 publié le 25 juillet 2016. Le CER a fait un pas de plus en ce qui concerne ses engagements antérieurs en faveur de l'égalité femmes-hommes, qui sont présentés dans son plan 2014-2020⁶⁰ pour l'égalité femmes-hommes. Le nouveau programme de travail stipule en effet ce qui suit : *dans le cadre d'Horizon 2020, [...] les chercheurs principaux du CER devraient également déterminer la pertinence d'intégrer l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans leurs recherches. Les activités spécifiques visant à promouvoir l'égalité des chances ou l'équilibre femmes-hommes ou couvrant la dimension de genre dans la recherche financée par le CER peuvent être considérées comme des coûts éligibles lorsque ces coûts sont nécessaires à la mise en œuvre de l'action*. Cet engagement clair est apprécié et le CER est encouragé à suivre les recommandations détaillées ci-dessus et l'application de la politique ci-dessous.

57 Comme le suggèrent également trois des documents mentionnés dans l'analyse ci-dessus (Initial Lessons Learned From the First Calls of Horizon 2020; Integrating gender in Horizon 2020 and For a better integration of the gender dimension in Horizon 2020 Work Programme 2016-2017).

58 Voir par exemple *Guidance on Gender Equality in Horizon 2020* de la CE (2016).

59 <https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC-Work-Programme-2017.pdf>

60 https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC_ScC_Gender_Equality_Plan_2014-2020.pdf.

Recommandations pour H2020 au niveau de l'examen/évaluation par les pairs des propositions et du suivi des projets :

Les évaluateurs des propositions d'H2020 portant sur des sujets à dimension « genre » sont tenus de *vérifier comment l'analyse fondée sur le sexe et/ou le genre est prise en compte, comme il est demandé dans le modèle de proposition, et d'en tenir compte tout en attribuant une note selon les critères d'« excellence » et/ou d'« impact »*⁶¹. Dans le cas de sujets sans dimension « genre » (ceux pour lesquels la dimension de genre n'est pas explicitement intégrée dans le texte du sujet, mais où les candidats peuvent toujours décider d'y répondre dans leur proposition s'ils le jugent pertinent), les évaluateurs sont tenus de traiter les questions de genre *comme ils le feraient pour d'autres aspects pertinents de la proposition*⁶².

Toutefois, aucune autre précision n'a été trouvée sur la manière dont l'IGAR devrait être prise en compte dans le système de notation⁶³ H2020. Et comme il a été mentionné plus haut dans l'examen H2020, dans le cadre du système de notation actuel, il ne semble pas y avoir de filtre particulier pour éviter de financer les projets sans IGAR du tout lorsque les propositions sont soumises à des sujets à dimension « genre ». Par conséquent, la principale recommandation pour améliorer l'IGAR dans le système d'examen/évaluation par les pairs H2020 est de **garantir que les propositions ignorant l'IGAR, malgré une exigence figurant dans le sujet de l'appel, doivent être mal évaluées.**

Il est également recommandé d'informer les **experts évaluateurs des propositions soumises à H2020 concernant des sujets à dimension « genre » sur la nécessité de prendre en compte l'IGAR** tout en donnant leurs notes, non seulement selon les critères « excellence » et/ou « impact », mais aussi selon les **trois critères d'évaluation H2020 pour les propositions complètes** : « excellence », « impact » et aussi « **qualité et efficacité de la mise en œuvre** ». Lors de l'évaluation de l'IGAR selon le critère « *Qualité et efficacité de la mise en œuvre* », on peut se demander si le consortium dans son ensemble réunit l'expertise de l'IGAR et/ou si des ressources suffisantes sont allouées au projet pour assurer l'efficacité de l'IGAR. Dans le cadre de *l'évaluation individuelle*, les experts évaluateurs peuvent également donner leur avis sur la question de savoir si chaque candidat possède la *capacité opérationnelle de base* nécessaire à l'IGAR pour mener à bien les activités respectives proposées qui nécessiteraient une expertise et/ou une expérience de l'IGAR.

⁶¹ *Guidance for evaluators of Horizon 2020 proposals* (p. 5). *Également dans Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020* de la CE (2016) (p. 3). *Si des questions de genre sont élaborées pour un sujet sans dimension « genre », les évaluateurs s'en occuperont comme ils le feront pour les autres parties pertinentes des propositions.*

⁶² *Ibidem*

⁶³ Voir par exemple les principaux aspects à prendre en compte dans le modèle d'évaluation selon la CE (2015) *Horizon 2020 Proposal Evaluation. Standard briefing* (v20151112) ou dans le *2016-2017 Standard self-evaluation form for RIA, IA & CSA*.

Pour bien évaluer l'IGAR dans les propositions de projet, les **réunions d'information sur l'évaluation** sont essentielles pour **fournir des informations claires sur les exigences de l'IGAR⁶⁴**, mais dans le cas des propositions soumises à des **sujets à dimension « genre »**, il serait également nécessaire **d'inclure dans le panel d'évaluation au moins un évaluateur ayant une expertise en matière de genre⁶⁵**. À cette fin, il est nécessaire **d'augmenter le nombre d'experts ayant une expertise en matière de genre** dans le portail du participant à la gestion d'experts (EMPP)⁶⁶, par exemple en contactant les experts existants et en encourageant leur inscription, en incitant les OR à promouvoir et à reconnaître l'expertise en matière de genre dans la recherche dans les différents domaines de recherche, etc.

Selon le *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020, la Commission suivra la mise en œuvre de l'égalité femmes-hommes en tant que question transversale, à différents stades du processus de financement*. Toutefois, il n'y a aucune mention sur la manière dont le suivi de l'IGAR sera mis en œuvre pour les projets financés sur des sujets à dimension « genre ». Il est donc recommandé d'améliorer l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre en tant que l'une des questions à surveiller dans les **rapports de mi-parcours/finaux du projet, au moins pour les sujets à dimension « genre »** (par exemple, informer les candidats et les IP/coordonnateurs du projet que l'IGAR fait partie du processus de suivi, fournir une formation et des directives aux responsables de projet sur la manière de vérifier que les activités et les critères de l'IGAR ont été correctement mis en œuvre, etc.). Une étape supplémentaire dans les procédures de suivi des projets consiste à créer un **cadre de système d'accréditation sur l'IGAR** (au niveau du programme-cadre H2020, du programme de travail et/ou du sujet) visant à reconnaître et à diffuser les projets financés qui ont réussi à intégrer l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans leurs contenus.

64 Selon le *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020*, les informations communiquées aux évaluateurs devraient inclure une composante adaptée au genre dans le contenu de recherche, en particulier pour les sujets à dimension « genre » (p. 3).

65 Les procédures d'évaluation H2020 prévoient déjà la nomination d'autres experts en éthique pour l'évaluation éthique. Voir par exemple *Grants Manual - Section on: Proposal submission and evaluation* (Version 1.4, 28 mai 2015, p. 11).

66 Bien que les catégories de l'EMPP aient été adaptées pour inclure des sous-catégories sur le genre dans les différents domaines de recherche (comme il est mentionné dans le *Vademecum on Gender Equality dans Horizon 2020*, p. 3), et que des orientations complémentaires pour la sélection d'évaluateurs ayant une expertise en matière de genre aient été élaborées par le Groupe consultatif H2020 sur le genre, le pourcentage d'experts potentiels au profil détaillé ayant une expertise en matière de genre enregistrés dans l'EMPP est encore très faible (5 %, comme il est mentionné dans un atelier d'experts GENDER-NET sur l'analyse comparative des politiques et programmes nationaux/régionaux sur la dimension de genre dans les contenus de recherche qui a eu lieu à Bruxelles en février 2015).

Il est recommandé que les exigences renforcées susmentionnées de l'IGAR en matière d'évaluation des propositions de projets et de suivi des projets financés soient **explicitement intégrées**, le cas échéant, dans les **directives et réunions d'information relatives à l'évaluation et au suivi**, ainsi que dans les **formulaire d'auto-évaluation et le manuel des financements** à l'intention des demandeurs.

Recommandations pour H2020 sur l'IGAR dans le programme de formation stratégique, les supports de diffusion et les activités de sensibilisation :

Selon le *Vademecum on Gender Equality dans Horizon 2020*, une nouveauté d'Horizon 2020 est l'inclusion des formations sur le genre parmi les coûts éligibles d'une action (visant à encourager les chercheurs à développer et à partager davantage l'expertise en matière de genre dans le cadre du projet financé). En outre, l'annexe du programme de travail fait explicitement référence à la possibilité d'inclure les formations sur le genre dans les propositions, ainsi qu'au type de coûts qui seraient effectivement éligibles. En outre, il existe une formation spécifique sur l'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation parmi les deux types de formation sur le genre pour le personnel de la Commission impliqué dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes de travail (tels que *les chargés de programme de recherche, les responsables politiques, les responsables de projet/conseillers/assistants, les coordinateurs d'appels, les coordinateurs du groupe consultatif sur le genre, les membres et les coordinateurs des groupes H2020*)⁶⁷.

Il existe des supports de diffusion H2020 spécifiques au genre dans H2020⁶⁸ qui décrivent les exigences et les concepts généraux de l'IGAR et énumèrent quelques ressources utiles et pertinentes pour obtenir de plus amples informations sur l'IGAR qui ont été produites par certains projets financés par l'UE⁶⁹.

Des améliorations pourraient être apportées en fournissant des **possibilités de formation spécifiques et des supports de diffusion sur l'IGAR** (y compris des manuels plus détaillés et des instructions ciblées, des listes de contrôle, des vidéos, des séminaires en face à face et en ligne, un site Web d'études de genre ou un inventaire, etc.) **par programme de travail/principal domaine des sciences/défi sociétal**, etc. aux conseillers, aux candidats, aux évaluateurs, aux responsables de projet (RP) et aux Points de Contact Nationaux (PCN) pour leur fournir les

67 *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020* (pp. 4-5).

68 Comme le *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020, Fact sheet: Gender Equality in Horizon 2020, Training-Slides-for-NCPs-Gender-Equality-in-H2020*.

69 Comme la publication et le site Web *Gendered Innovations*, le *GenPort* ou le *Gender Toolkit*, entre autres (décrits plus en détails dans la section des Références utiles du présent rapport).

outils nécessaires à une intégration efficace de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans leurs domaines de compétence respectifs. Il est recommandé que les formations sur l'IGAR soient **obligatoires** pour les RP et les PCN, les responsables de programmes de recherche, les coordinateurs d'appels, les coordinateurs des groupes consultatifs et les coordinateurs d'autres groupes H2020. Il est judicieux d'adapter les manuels/directives et listes de contrôle spécifiques de l'IGAR à ces groupes cibles ainsi qu'aux évaluateurs, aux candidats et aux membres des groupes consultatifs H2020. Afin d'assurer un plus grand impact, il est conseillé d'exiger que les évaluateurs des appels à projets soumis dans le cadre de projets à dimension « genre » montrent qu'ils ont déjà suivi la formation sur l'IGAR⁷⁰ et, de même, d'exiger que les candidats aient suivi la formation sur l'IGAR avant de postuler sur des sujets à dimension « genre ».

D'autres **activités de sensibilisation spécifiques** sont recommandées **sur l'importance de l'IGAR dans tous les défis de société d'H2020** et la primauté dans le domaine des technologies génériques et industrielles (LEIT).

Recommandations pour H2020 sur les recherches sur le genre :

Les programmes de travail successifs « La science avec et pour la Société » (SwafS) financent des initiatives spécifiques à l'appui de la stratégie H2020 en faveur de l'égalité de genre, telles que les actions de coordination et de soutien (CSA) pour les OR et les OFR pour la mise en œuvre des plans d'égalité femmes-hommes, ou pour la mise en réseau des représentants nationaux et des centres de ressources sur le genre en R&I, etc⁷¹.

Cependant, H2020 ne semble pas financer les actions de recherche et d'innovation (RIA) sur des sujets de recherches sur le genre dans le cadre des défis sociétaux et du LEIT. Par conséquent, il est recommandé de **financer des recherches sur le genre**, visant à encourager la production de nouvelles connaissances pour une meilleure compréhension des questions de genre, en plus de considérer le genre comme une question transversale dans différents sujets de recherche « lorsque cela est pertinent », et même dans des sujets à dimension « genre ».

Recommandations sur le suivi et l'évaluation de la politique H2020 de l'IGAR :

En ce qui concerne le suivi et l'évaluation d'H2020, la CE est censée *suivre la mise en œuvre du genre en tant que question transversale, à différents stades du*

70 Par exemple, un certificat (affichant des notes A, B...) après avoir réussi la formation en ligne.

71 Voir par exemple le [Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020](#) (p. 5), certains thèmes spécifiques sur l'égalité femmes-hommes à l'époque prévus dans le WP 2016-2017.

*processus de financement*⁷². Un seul des quatre indicateurs à utiliser sur une base annuelle pour déterminer la prévalence du genre en tant que question transversale dans H2020 est lié à l'IGAR : *il s'agit du pourcentage des projets ayant une dimension de genre dans leur conception*⁷³.

Le système de suivi et d'évaluation de l'IGAR peut être amélioré en **adaptant et en appliquant au contexte H2020 d'autres indicateurs principaux et complémentaires sur l'IGAR pour les OFR** inclus dans la section des *Indicateurs recommandés* (D.2) du présent rapport.

Il est recommandé que les données annuelles de l'IGAR résultant d'un système de suivi et d'évaluation plus détaillé soient **mises directement à la disposition du public**, tant pour des raisons de transparence que le suivi de la mise en œuvre et de l'impact de la stratégie de l'IGAR.

72 CE (2016). *Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020* (p. 4).

73 *Ibidem*

B.3 Manuels à l'attention des demandeurs de financements

L'un des principaux moteurs de la recherche est de produire des données probantes et de bonnes données scientifiques qui peuvent mener à l'innovation. Pour que les données probantes issues de la recherche s'appliquent à tous (femmes/filles et hommes/garçons, ou aux animaux, tissus et cellules femelles et mâles), les chercheurs doivent tenir compte de l'importance du sexe et du genre et s'assurer que le cycle de recherche dans son ensemble (depuis la conception des demandes de financements à la diffusion des résultats de recherche) est adapté aux considérations pertinentes relatives au sexe et/ou au genre.

B.3.1 Directives clés

Votre rôle en tant que chercheur est de viser l'excellence et d'assurer des normes de qualité maximales dans votre recherche, tant en termes de résultats que de méthodes et de procédures. Par conséquent, dans les étapes suivantes du cycle de recherche, il est fortement recommandé aux demandeurs de financements de :

1. Approche de recherche : inclure des définitions explicites du sexe et du genre qui se rapportent aux aspects de l'étude en question et décrire clairement la pertinence de votre sujet de recherche. Notez que l'IGAR est pertinent dans la plupart des domaines de recherche et qu'il devrait toujours être pris en considération lorsque les êtres humains sont impliqués directement ou indirectement. En d'autres termes, lorsque les êtres humains font l'objet de recherches, l'IGAR est évidemment pertinent étant donné les différences de sexe et de genre dans leurs corps, leurs comportements, leurs contraintes sociales, etc. Mais même dans les cas où les êtres humains ne sont pas directement impliqués, par exemple, dans la recherche technologique, les hommes et les femmes (en tant qu'utilisateurs potentiels, clients, citoyens, travailleurs, etc.) peuvent également être affectés différemment par les résultats de l'étude⁷⁴. Les exceptions sont les rares cas où l'application des résultats peut ne pas affecter les êtres humains (in)directement⁷⁵. Et bien sûr, l'analyse fondée sur le sexe est très pertinente dans la recherche biomédicale sur les cellules, les tissus et les animaux – alors que certaines études animales ont commencé à considérer que le genre joue un rôle dans le comportement animal (par exemple, les interactions sociales)⁷⁶.

74 Voir entre autres l'exemple d'utilisation mobile dans la section B.5 Exemples du présent rapport.

75 Toutefois, il convient de noter que si l'IGAR n'est pas pertinent dans certaines études de recherche, cela ne signifie pas que rien ne doit être fait en ce qui concerne le contenu. Même dans ce type de recherche, la manière dont les résultats sont diffusés ou publiés peut être empreinte de biais de genre, par exemple avec les images présentées, avec les exemples ou métaphores donnés, avec le langage utilisé.

76 Voir par exemple : "Vocal negotiation over parental care? Partners adjust their time spent incubating based on their acoustic communication at the nest", Ingrid C. A. Boucaud, Mylene M. Mariette, Avelyn S. Villain et Clémentine Vignal. *Biological Journal of the Linnean Society*, Volume 117, numéro 2, pages 322-336, février 2016 ; *Active males, reactive females: stereotypic sex roles in sexual conflict research?* Karlsson Green, K. & Madjidian, J. A. *Animal Behaviour*, Volume 81, numéro 5, pp. 901-907, mai 2011.

- Question clé à considérer : *comment les résultats de recherche de l'étude en question s'appliqueront-ils aux besoins spécifiques des femmes et/ou des hommes ?*

Dans les propositions H2020⁷⁷, ceci peut être inclus dans la section **Excellence** : 1.1 Objectifs et 1.2 Relation avec le programme de travail

2. Analyse documentaire : s'assurer que l'analyse documentaire cite des études antérieures qui mettent en évidence des similarités et/ou des différences importantes entre les hommes et les femmes (ou les animaux, les tissus et les cellules femelles et mâles) et appliquer ces résultats au plan de recherche en question.

- Question clé à considérer : *les conclusions de l'analyse documentaire tiennent-elles compte de l'intégration du sexe et/ou du genre pour élucider les implications pour les hommes et/ou les femmes (ou pour les animaux, tissus et cellules mâles/femelles) ?*

3. Questions et hypothèse de recherche : inclure une analyse et une évaluation systématiques de l'état des connaissances sur le sexe et le genre et souligner comment ces résultats pourraient s'appliquer à votre sujet de recherche.

- Question clé à considérer : *votre question ou hypothèse de recherche tient-elle compte de l'analyse fondée sur le sexe et le genre en clarifiant les différences et/ou les similitudes entre les hommes et les femmes (ou les animaux, les tissus et les cellules féminins ou masculins) ?*

Dans les propositions H2020, ces deux considérations clés peuvent être incluses dans la section **Excellence** : 1.3 Concept et méthodologie, a) Concept

4. Méthodes de recherche : veiller à ce que l'échantillon de recherche (participants, utilisateurs, clients...) en question soit approprié et, s'il y a lieu, comprenne une représentation proportionnelle des hommes/garçons et des femmes/filles (ou des animaux, des tissus et des cellules mâles/femelles) pour saisir les facteurs liés au sexe et au genre, ainsi que d'autres facteurs importants qui se recoupent avec le sexe et le genre (âge, origine ethnique, handicap, religion, orientation sexuelle...) ⁷⁸.

- Question clé à considérer : *sera-t-il possible de recueillir des données ventilées par sexe et/ou par genre et les informations recueillies seront-elles appropriées pour l'analyse fondée sur le sexe et le genre ?*

⁷⁷ H2020 Standard Proposal Template. Research and Innovation Actions 2016-2017.

⁷⁸ Autrement dit, l'échantillon de recherche doit permettre la réalisation d'analyses croisées ou d'analyses multivariées avec des variables sexe/genre et autres. L'analyse de données spécifiques sensibles au genre sera essentielle pour révéler les structures et mécanismes de genre pertinents à l'objet de la recherche. Voir la section B.5 Exemples du présent rapport.

Dans les propositions H2020, ceci peut être inclus dans la section **Excellence** :
1.3 Concept et méthodologie,... b) *Méthodologie*

5. Éthique : veiller à ce qu'une perspective éthique en termes de sexe et de genre⁷⁹ soit appliquée tout au long du cycle de recherche, de la conception à la diffusion.

- Question clé à considérer : *votre conception de l'étude tient-elle compte des questions éthiques pertinentes qui peuvent avoir une importance particulière pour les hommes et/ou les femmes de façon semblable ou différente ? Avez-vous abordé cette question de façon appropriée ?*

Dans les propositions H2020, ceci peut être inclus dans la section **Impact** : 2.1
Impacts attendus

6. Diffusion/application des connaissances : veiller à ce que la conception de la proposition de recherche comprenne une stratégie de diffusion solide qui facilite l'utilisation efficace des conclusions ou des résultats concernant le sexe et le genre⁸⁰. Assurer une diffusion et une description appropriées des différences dans les résultats en fonction du sexe et/ou du genre. S'il n'y a pas de telles données ou de résultats différentiels, il faut également le préciser.⁸¹ Le rôle des chercheurs et des organismes de recherche (OR) consiste à rendre compte à la communauté des chercheurs des résultats et des innovations, mais aussi à informer et à sensibiliser la société, les décideurs, les médias et d'autres institutions à propos de ces progrès. En communiquant sur les différences ou stéréotypes de sexe et de genre, les chercheurs et les OR peuvent fournir des informations et des idées utiles pour évaluer l'impact de certaines politiques ou mesures et stimuler le débat public sur les normes et valeurs actuelles afin de transformer la société en une société plus égalitaire.

⁷⁹ P. ex. les questions éthiques concernant l'inclusion/exclusion des femmes (enceintes) dans les essais cliniques. Voir par exemple l'article de Verina Wild (2012) intitulé [How are pregnant women vulnerable research participants?](#), et celui de Jyotsna Agnihotri Gupta (2011) intitulé [Ethical issues and challenges in bioethics education from a gender perspective](#).

⁸⁰ Par exemple, la stratégie de diffusion peut inclure un engagement à publier les résultats basés sur l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans une revue grand public dans le domaine de la recherche (p. ex., *Medicine & Health*) et/ou dans des revues spécialisées dans le domaine (p. ex., *Gender Medicine*). Pour ce qui est de la sensibilisation à l'IGAR, il est important de publier dans les revues grand public des articles où le sexe/genre est une variable de base parmi d'autres variables, car les chercheurs indifférents au genre ne sont pas susceptibles de lire des revues spécialisées sur le sexe/genre. En outre, les événements de diffusion du projet (séminaires, conférences, etc.) peuvent inclure une section spécifique (atelier, conférencier principal) axée sur les résultats ou les applications de l'IGAR.

⁸¹ Souvent, le fait de ne pas en faire mention dans les résultats est dû à l'absence d'intégration de l'analyse de genre dans la recherche, ce qui devrait être justifié de manière appropriée.

- Question clé à considérer : *comment vous assurerez-vous que les résultats clés de votre recherche sur le sexe et/ou le genre sont connus, utilisés et appliqués de façon appropriée ? Lorsque vous publiez ou diffusez les résultats, dites-vous clairement que votre recherche a/n'a pas intégré l'analyse de genre et diffusé les résultats différentiels en conséquence ?*

Dans les propositions H2020, ceci peut être inclus dans la section **Impact : 2.2 Mesures pour maximiser l'impact, a) Diffusion et exploitation des résultats et b) Activités de communication**

Il est à noter que pour bien suivre les considérations ci-dessus, il est nécessaire que l'équipe de recherche soit qualifiée en **compétences IGAR**. Dans le cas contraire, **l'expertise externe en matière de genre** peut être utilisée à différents stades de la recherche, par exemple, lors de la rédaction de la proposition de recherche, des experts en genre peuvent être appelés à établir en quoi le genre est pertinent et comment il peut être intégré dans la méthodologie de recherche ou à organiser une formation sur le genre pour l'équipe de recherche (soit au stade de la proposition, soit au début du projet)⁸². Quoi qu'il en soit, lorsque le genre est pertinent dans le sujet de recherche, une connaissance de base du genre est nécessaire pour tous les membres de l'équipe afin de s'assurer que cette analyse n'est pas négligée dans aucune partie de la recherche.

B.3.2. Liste de contrôle

Cette liste de contrôle est conçue pour aider les chercheurs et les demandeurs de financements à mettre en œuvre les étapes nécessaires pour intégrer l'analyse de genre dans leurs projets de recherche. Elle guidera les utilisateurs tout au long des principales étapes du cycle de recherche dans l'identification des éléments essentiels à prendre en compte lors de la conception d'une recherche appropriée qui soit sensible au genre.

- Votre approche de recherche exprime-t-elle clairement la pertinence du genre et/ou du sexe par rapport au sujet de recherche ?
- Avez-vous examiné comment les résultats de recherche de votre étude s'appliqueront aux besoins spécifiques des hommes et/ou des femmes ?
- Avez-vous appliqué comme il se doit les enseignements de votre analyse documentaire sur les similitudes et les différences entre les hommes et les femmes (ou les animaux, les tissus et les cellules mâles et femelles) à votre plan de recherche ?

⁸² Il convient de noter que certains programmes (p. ex., H2020) tiennent compte des coûts liés à l'examen de la façon dont l'analyse de genre peut être ajoutée à la recherche actuelle ou proposée et des coûts consacrés à la formation sur le genre pour les équipes de recherche en tant que financement éligible. Cependant, au niveau de la rédaction de la proposition, il est important de s'assurer que le coordinateur du projet est formé, afin que la personne responsable de la soumission de la proposition comprenne bien les implications de l'IGAR.

- Avez-vous inclus une analyse et une évaluation systématiques du sexe et/ou du genre dans vos questions et hypothèse de recherche ?
- Le cas échéant, votre méthodologie précise-t-elle la représentation appropriée de l'échantillon de recherche en termes de sexe et/ou de genre ?
- Avez-vous inclus un mécanisme pour ventiler vos données selon le sexe et d'autres variables liées au genre (p. ex. état matrimonial, statut professionnel, etc.) à la collecte et aux étapes de l'analyse ?
- Avez-vous tenu compte d'autres facteurs interdépendants avec le sexe et le genre (p. ex. âge, origine ethnique, handicap, religion, orientation sexuelle, etc.) dans votre méthodologie ?
- Avez-vous un plan de diffusion et d'application des connaissances pour faciliter l'utilisation efficace des résultats de votre recherche en fonction du sexe et/ou du genre ?
- Y a-t-il des implications éthiques liées au sexe et/ou au genre dont vous devez tenir compte dans votre recherche ?

Voir la section B.5 pour les Exemples et la section B.6 pour les Références utiles.

B.4 Manuels pour les pairs examineurs/évaluateurs

L'analyse fondée sur le sexe et le genre est pertinente dans le cas d'une proposition de recherche lorsque les résultats escomptés affectent différemment les hommes et les femmes ou différents groupes d'entre eux, selon leur âge, leur origine ethnique, leur nationalité, etc. (ou peuvent affecter différemment les animaux, tissus et cellules mâles et femelles). La prise en compte de l'analyse de genre contribue aux normes les plus élevées d'excellence scientifique et les connaissances, la technologie et l'innovation produites répondent davantage aux besoins de la société.

B.4.1 Directives clés

En tant que pair examinateur/évaluateur, vous jouez un rôle essentiel pour assurer l'excellence des résultats de la recherche qui sera financée par le financement que vous évaluez. La présente section vous aidera à évaluer si le sexe et/ou le genre sont correctement intégrés dans les étapes décisives de la proposition de projet d'une manière qui peut apporter des résultats significatifs pour les hommes et/ou les femmes.

1. Approche de recherche : le candidat est tenu d'inclure des définitions explicites du sexe et du genre par rapport aux aspects de son étude de recherche et d'en indiquer clairement la pertinence par rapport à son sujet de recherche. Notez que l'IGAR est pertinente dans la plupart des domaines de recherche et qu'elle devrait toujours être prise en considération lorsque des êtres humains sont impliqués directement ou indirectement. En d'autres termes, lorsque les êtres humains font l'objet de recherches, l'IGAR est évidemment pertinente étant donné les différences de sexe et

de genre dans leurs corps, leurs comportements, les contraintes sociales, etc. Mais même dans les cas où les êtres humains ne sont pas directement impliqués, par exemple, dans la recherche technologique, les hommes et les femmes (en tant qu'utilisateurs potentiels, clients, citoyens, travailleurs, etc.) peuvent également être affectés différemment par les résultats de l'étude⁸³. Les exceptions sont les rares cas où l'application des résultats peut ne pas affecter les êtres humains (in)directement⁸⁴. Et bien sûr, l'analyse fondée sur le sexe est très pertinente dans la recherche biomédicale sur les cellules, les tissus et les animaux – alors que certaines études animales ont commencé à considérer que le genre joue un rôle dans le comportement animal (par exemple, les interactions sociales)⁸⁵.

- Question clé à considérer : *l'approche de recherche du candidat comprend-elle une clarification sur la façon dont les résultats de la recherche s'appliquent aux besoins spécifiques des femmes et/ou des hommes ?*

Dans les propositions H2020⁸⁶, vérifier que ceci est inclus dans la section **Excellence** : 1.1 Objectifs et 1.2 Relation avec le programme de travail.

2. Analyse documentaire : dans le cadre de l'analyse documentaire, on demande au candidat de citer des études antérieures qui mettent en évidence des similarités et/ou des différences importantes entre les hommes et les femmes (ou les animaux, les tissus et les cellules mâles ou femelles) et d'appliquer leurs résultats à son plan de recherche.

- **Question clé à prendre en considération** : *l'analyse documentaire de la proposition tient-elle compte de l'intégration du sexe et/ou du genre afin d'élucider les implications pour les hommes et/ou les femmes (ou pour les animaux, tissus et cellules mâles/femelles) ?*

83 P. ex., voir l'exemple de l'utilisation mobile dans la section B.5 Exemples du présent rapport.

84 Toutefois, il convient de noter que si l'IGAR n'est pas pertinente dans certaines études de recherche, cela ne signifie pas que rien ne doit être fait en ce qui concerne le contenu. Même dans ce type de recherche, la manière dont les résultats sont diffusés ou publiés peut être empreinte de biais de genre, par exemple avec les images présentées, avec les exemples ou métaphores donnés, ou avec le langage utilisé.

85 Voir par exemple : "Vocal negotiation over parental care? Partners adjust their time spent incubating based on their acoustic communication at the nest", Ingrid C.A Boucaud, Mylene M. Mariette, Avelyn S. Villain and Clémentine Vignal. *Biological Journal of the Linnean Society*, Volume 117, numéro 2, pages 322–336, février 2016 ; *Active males, reactive females: stereotypic sex roles in sexual conflict research?* Karlsson Green, K. & Madjidian, J. A. *Animal Behaviour*, Volume 81, numéro 5, pp. 901-907, mai 2011.

86 H2020 Standard Proposal Template. *Research and Innovation Actions 2016-2017*.

3. Questions et hypothèse de recherche : le candidat doit inclure une analyse et une évaluation systématiques de l'état des connaissances sur le sexe et le genre et souligner comment ces résultats pourraient s'appliquer à son sujet de recherche.

- Question clé à considérer : *le candidat a-t-il tenu compte de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans ses questions ou hypothèse de recherche, les différences et/ou les similitudes entre les hommes et les femmes (ou les animaux, les tissus et les cellules mâles/femelles) sont-elles clairement exprimées ?*

Dans les propositions H2020, vérifier que ces deux considérations clés sont incluses dans la section **Excellence : 1.3 Concept et méthodologie, a) Concept**

4. Méthodes de recherche : pour s'assurer que l'échantillon de recherche (participants, utilisateurs, clients...) saisit adéquatement les facteurs liés au sexe et au genre, y compris d'autres variables croisées (âge, origine ethnique, handicap, religion, orientation sexuelle, etc.), la proposition doit inclure une représentation proportionnelle des hommes/garçons et des femmes/filles (ou des animaux, des tissus et des cellules mâles/femelles), le cas échéant⁸⁷.

- Question clé à prendre en considération : *le plan d'échantillonnage de la proposition de recherche est-il ventilé par sexe et par genre et les informations recueillies seront-elles adéquates pour une analyse fondée sur le sexe et le genre ?*

Dans les propositions H2020, vérifier que ceci est inclus dans la section **Excellence : 1.3 Concept et méthodologie, b) Méthodologie**

5. Éthique : dans les cas où la recherche pourrait avoir un impact semblable ou différent sur les hommes ou les femmes, le candidat doit appliquer une perspective éthique fondée sur le sexe et le genre tout au long du cycle de recherche – de la conception à la diffusion⁸⁸.

- Question clé à examiner : la proposition tient-elle compte des questions éthiques pertinentes qui peuvent avoir des implications particulières pour les hommes et/ou les femmes de manière similaire ou différente ? A-t-on réglé ce problème de façon appropriée ?

⁸⁷ Autrement dit, l'échantillon de recherche doit permettre la réalisation d'analyses croisées ou d'analyses multivariées avec des variables sexe/genre et d'autres variables. L'analyse de données spécifiques sensibles au genre sera essentielle pour révéler les structures et mécanismes de genre pertinents à l'objet de la recherche. Voir la section B.5 Exemples du présent rapport.

⁸⁸ P. ex. les questions éthiques concernant l'inclusion/exclusion des femmes (enceintes) dans les essais cliniques. Voir par exemple l'article de Verina Wild (2012) intitulé [How are pregnant women vulnerable research participants?](#), et celui de Jyotsna Agnihotri Gupta (2011) intitulé [Ethical issues and challenges in bioethics education from a gender perspective](#).

Dans les propositions H2020, vérifier que ceci est inclus dans la section **Impact** : 2.1 *Impacts attendus*

6. Diffusion et application des connaissances : une composante clé du cycle de recherche est la diffusion et l'application efficaces des résultats de la recherche. Les considérations liées au sexe et au genre sont également cruciales à ce stade. Les résultats de la recherche doivent être efficacement diffusés⁸⁹ et les connaissances mises en pratique afin d'assurer une application appropriée aux besoins spécifiques des hommes et/ou des femmes.

- Question clé à prendre en considération : *la conception de la proposition comprend-elle une application appropriée aux besoins des hommes et/ou des femmes dans le cadre de sa stratégie de diffusion et d'application des connaissances ?*

Dans les propositions H2020, vérifier que ceci est inclus dans la section **Impact** : 2.2 *Mesures pour maximiser l'impact, a) Diffusion et exploitation des résultats et b) Activités de communication*

B.4.2 Liste de contrôle

Cette liste de contrôle est conçue pour aider les pairs examinateurs/évaluateurs de projets de recherche à évaluer l'intégration adéquate de l'analyse de genre dans les projets de recherche à l'étape de l'évaluation. Elle guidera les utilisateurs tout au long des principales étapes du cycle de recherche dans l'identification des principaux éléments à prendre en compte lors de l'évaluation d'une recherche appropriée sensible au genre.

- Clarification dans le plan de recherche du candidat sur la façon dont les résultats du projet s'appliqueront aux besoins spécifiques des femmes et/ou des hommes.
- Une explication claire dans l'analyse documentaire du candidat sur les répercussions des résultats de la recherche sur les hommes et/ou les femmes (ou les animaux, les tissus et les cellules mâles/femelles).
- Des questions ou des hypothèses de recherche qui comprennent une analyse approfondie du sexe et du genre avec de la clarté sur les différences

⁸⁹ Par exemple, la stratégie de diffusion peut inclure un engagement à publier les résultats basés sur l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans une revue grand public dans le domaine de la recherche (p. ex., *Medicine & Health*) et/ou dans des revues spécialisées dans le domaine (p. ex., *Gender Medicine*). Pour ce qui est de la sensibilisation à l'IGAR, il est important de publier dans les revues grand public des articles où le sexe/genre est une variable de base parmi d'autres variables, car les chercheurs indifférents au genre ne sont pas susceptibles de lire des revues spécialisées sur le sexe/genre. En outre, les événements de diffusion du projet (séminaires, conférences, etc.) peuvent inclure une section spécifique (atelier, conférencier principal) axée sur les résultats ou les applications de l'IGAR.

et/ou les similitudes entre les hommes et les femmes (ou les animaux, les tissus et les cellules mâles/femelles).

- ❑ Des plans d'échantillonnage des propositions de recherche qui permettent de ventiler les données par sexe et par genre afin de s'assurer que l'information recueillie facilitera l'analyse fondée sur le sexe et le genre.
- ❑ Prise en compte appropriée des questions éthiques pertinentes qui peuvent avoir des implications particulières pour les hommes et/ou les femmes de manière similaire ou différente.
- ❑ Une stratégie solide de diffusion et de traduction des connaissances pour faciliter l'application appropriée des résultats de la recherche aux besoins spécifiques des hommes et/ou des femmes.

Voir la section B.5 pour les Exemples et la section B.6 pour les Références utiles.

B.5 Exemples

Les exemples suivants ne prétendent pas être exhaustifs ou couvrir toutes les recherches sur le genre et la science dans chacune de ces disciplines, mais visent plutôt à fournir des éléments de réflexion et des exemples concrets de la pertinence du genre dans la recherche. Il y a des exemples où l'on analyse les biais de genre dans un domaine particulier, ainsi que les conséquences en termes de mauvaises pratiques et de lacunes dans les connaissances, ou des exemples d'intégration d'une perspective de genre, leur contribution à l'impact scientifique ou au développement technologique.

Étant donné que le sexe/genre est pertinent dans tous les domaines de recherche (à quelques exceptions près, comme l'analyse mathématique pure, l'astronomie, etc.), la présente section présente des exemples dans divers domaines de recherche. Afin d'offrir un terrain d'entente pour structurer ces différents domaines de recherche, les exemples suivants sont présentés à partir des Défis sociétaux⁹⁰ H2020 et d'autres domaines d'intérêt d'H2020. Étant donné que d'autres sources fournissent également des exemples (voir la section Références), le présent rapport tente de ne pas trop recouper ces cas, bien que certains des sujets soient inévitablement communs.

Une brève introduction à chaque défi de société ou autre domaine d'intérêt dans H2020 est présentée avant chaque exemple, résumant ou citant une partie des indications correspondantes des domaines de recherche fournies par le Groupe

⁹⁰ **Societal Challenges**: Horizon 2020 reflète les priorités politiques de la stratégie Europe 2020 et répond à des préoccupations majeures partagées par les citoyens en Europe et ailleurs. Une approche axée sur les défis réunit des ressources et des connaissances dans différents domaines, technologies et disciplines, y compris les sciences humaines et sociales. Il s'agit d'activités allant de la recherche jusqu'au marché, avec un nouvel accent sur les activités liées à l'innovation, telles que le pilotage, la démonstration, les bancs d'essai et le soutien pour la passation des marchés publics et la pénétration sur le marché.

consultatif H2020 sur le genre (H2020-AG-GENDER) dans son document de synthèse en 2015 “For a better integration of the gender dimension in Horizon 2020 Work Programme 2016-2017”.

**H2020 défi 1 : santé, évolution
démographique et bien-être**

Favoriser un vieillissement en bonne santé et des soins de santé personnalisés exige que l'on tienne compte des différences entre les sexes et des aspects de genre dans la mesure où ils déterminent conjointement tout résultat éventuel sur la santé des individus. Une recherche de haute qualité doit tenir compte des différences biologiques, comportementales et sociales entre les filles et les garçons, les hommes et les femmes, ainsi que des différences entre les sexes. En outre, il est pertinent d'examiner comment les différences et les similitudes se développent tout au long de la vie. D'autres questions pertinentes au sein du défi de société n°1 sont, par exemple : les facteurs de risque pour les maladies chroniques (NCD), la santé mentale, l'alimentation, les tendances en matière de nutrition et d'exercices, la collecte de données dans la recherche fondamentale et préclinique, la collecte et l'utilisation des mégadonnées pour comprendre les voies d'évolution des maladies et les facteurs de risque conduisant à la maladie, etc.⁹¹

91 Source : H2020-AG-GENDER (2015), p. 4.

Contamination chimique :

Dans la vie quotidienne, les hommes, les femmes et les enfants sont exposés à différents types de produits chimiques à des concentrations variables. Le niveau d'exposition aux produits chimiques toxiques, ainsi que les effets sur la santé humaine qui en résultent, sont déterminés par des facteurs sociaux et biologiques. [...] Plusieurs facteurs, y compris les différences dans les rôles professionnels, les responsabilités des ménages et la vulnérabilité biologique, ont une incidence sur les différences entre les sexes en ce qui concerne l'exposition aux produits chimiques toxiques et les effets sur la santé qui en découlent. [...]

Les femmes sont souvent plus vulnérables physiologiquement aux effets de l'exposition à des produits chimiques toxiques, surtout en ce qui concerne les cycles de reproduction. À des stades particuliers de leur vie, comme la grossesse, l'allaitement et la ménopause, le corps des femmes subit des changements physiologiques rapides, ce qui les rend plus vulnérables aux effets nocifs des produits chimiques toxiques sur la santé. L'exposition des femmes aux pesticides peut être la cause de fausses couches, de naissances prématurées, d'anomalies congénitales et d'insuffisance pondérale à la naissance (OMS, 2004). Une part importante (jusqu'à 33 %) de la charge chimique d'une femme peut être transmise à son bébé pendant la gestation (par le placenta) ainsi que par l'allaitement. En outre, en raison de leurs rôles reproductifs particuliers, les femmes sont biologiquement conçues pour transporter de plus grandes réserves de tissu adipeux tout au long de leur cycle de vie, ce qui les rend généralement plus vulnérables que les hommes aux effets des produits chimiques liposolubles (comme les polluants organiques persistants, les POP). Les hommes ont également des vulnérabilités uniques en fonction de leur physiologie et des types et de la fréquence d'exposition aux produits chimiques qu'ils rencontrent habituellement sur leur lieu de travail. Les maladies associées à l'exposition professionnelle des hommes aux produits chimiques toxiques comprennent divers cancers, des maladies chroniques et une capacité de reproduction réduite. Dans de nombreuses sociétés, il est généralement admis que l'on peut demander aux hommes de faire des tâches plus dangereuses que les femmes, ce qui augmente la probabilité d'exposition à des situations dangereuses et à des produits chimiques (OMS 2004).

Source : PNUD. 2007. *Gender Mainstreaming a Key Driver of Development in Environment & Energy. Chemicals Management* (Energy & Environment Practice – Gender Mainstreaming Guidance Series), (pp. 1-4).

H2020 défi 2 : sécurité alimentaire, agriculture & foresterie durables, recherches marines, maritimes et sur les eaux continentales, et bioéconomie

Il existe encore des différences très marquées entre les sexes dans l'agriculture, la foresterie, la pêche et les activités marines en termes de responsabilités, de propriété et de prise de décision. [...] Il est également possible d'étudier l'influence des changements sociétaux sur le régime alimentaire et la sélection d'aliments sains. Par exemple, dans le foyer patriarcal traditionnel, les femmes exerçaient une forte influence sur les choix alimentaires. Cependant, il y a eu de nombreux changements dans la société et de nombreux facteurs influent sur les choix alimentaires, tels que des changements dans les structures familiales, moins de possibilités d'interaction entre les jeunes et les générations plus âgées, les médias sociaux, la publicité, la télévision, etc. [...] De plus, l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe dans le domaine de la nutriginomique pourrait permettre une meilleure compréhension de la façon dont l'alimentation affecte le métabolisme et le bien-être des femmes et des hommes au niveau génétique, moléculaire et cellulaire, et les études conçues pour étudier les réponses (sociales et biologiques) des femmes et des hommes à des régimes spécifiques doivent inclure à la fois les femmes et les hommes.⁹²

Le rôle des femmes dans la sécurité alimentaire :

Environ 3,1 milliards d'individus, soit 45 % de la population mondiale, vivent dans les zones rurales. Environ 2,5 milliards d'entre eux dépendent de l'agriculture comme principal moyen de subsistance. Une partie de ce chiffre est constituée de paysannes, soit 500 millions, qui ne possèdent aucune terre et reçoivent à peine 5 % des ressources agricoles. La promotion de l'investissement et la restructuration du secteur agricole dans les pays en développement constituent le moyen le plus efficace d'accroître la productivité et de stimuler leur croissance économique. [...] Comblent l'écart entre les sexes qui existe dans le secteur rural serait certainement l'un des moyens les plus efficaces de parvenir à une telle augmentation de la productivité. Les femmes qui vivent dans les zones rurales représentent 25 % de la population mondiale et constituent en moyenne 43 % de la main-d'œuvre dans les pays en développement. Et c'est précisément dans ces zones rurales que les différences et les difficultés subies par les femmes et les filles sont les plus aiguës. Pourtant, des inégalités similaires existent aussi plus près de chez nous, en Europe. Quelques statistiques suffiront à le prouver : plus de 80 % des femmes vivant à la campagne collaborent avec ou assistent leurs époux, 28,7 % des travailleurs agricoles sont des femmes et les exploitations agricoles gérées par des femmes sont 40 % plus petites que celles gérées par des hommes.

Source : Hidalgo García, María del Mar. 2013. The role of women in food security. In: Spanish Institute for Strategic Studies (IEEE) [Food Security and Global Security](#) (pp. 82-96). Ministère de la Défense (Espagne) (Dossier stratégique 161-B). (p. 83).

⁹² Source : H2020-AG-GENDER (2015), pp. 5-6.

H2020 défi 3 : énergies sûres, propres et efficaces

Alors que la recherche sur l'énergie s'ouvre de plus en plus à la recherche en sciences sociales qui porte sur l'engagement des utilisateurs finaux, l'équité et les questions de répartition, par exemple dans le cadre d'approches plus participatives, la question particulière de la façon dont les déséquilibres entre les sexes sont institutionnalisés et reproduits au fil du temps n'a pas encore retenu l'attention de la recherche.⁹³

Améliorer l'accès des femmes à l'énergie durable et leur donner les moyens de devenir des entrepreneures du secteur de l'énergie.

Aujourd'hui, environ 1,3 milliard d'individus n'ont pas accès à l'électricité et 2,9 milliards utilisent la biomasse solide pour la cuisine et le chauffage. D'après les tendances actuelles, il faudra attendre 2080 pour parvenir à un accès universel à l'électricité et le milieu du 22^e siècle pour avoir accès à une énergie propre pour la cuisine.

La voix et la participation des femmes ont été largement absentes dans les politiques énergétiques. Pourtant, les femmes supportent le fardeau disproportionné de la pauvreté énergétique. Leur santé et leur sécurité sont menacées par la pollution de l'air domestique, le transport de lourdes charges de carburant et l'absence d'éclairage, ce qui porte atteinte aux droits sociaux et économiques des femmes, y compris le droit à l'éducation et à un emploi rémunéré.

Mais les femmes sont aussi de puissantes actrices du changement. Dans de nombreux pays, elles sont les principaux gestionnaires de l'énergie domestique et productive. En tant qu'entrepreneures, les femmes ont un potentiel énorme pour créer des réseaux dans les zones rurales et urbaines qui augmentent la disponibilité des services et des technologies énergétiques tout en réduisant les coûts pour les consommateurs.

Ce potentiel est largement sous-exploité. L'élimination des obstacles à l'égalité des chances et des résultats pour les travailleuses, les productrices et les entrepreneures dans le domaine de l'énergie durable est nécessaire pour parvenir à l'accès universel à l'énergie moderne et atteindre les objectifs de développement durable d'ici à 2030.

Source : UN WOMEN & UNEP (2015). [Women's Sustainable Energy Entrepreneurship and Access. Flagship Programme.](#)

H2020 défi 4 : les transports intelligents, verts et intégrés

Il existe de nombreuses preuves que le genre est une catégorie transversale primordiale qui concerne les structures, les identités et les cultures dans le transport et la mobilité en Europe. Dans le même temps, il est nécessaire d'adopter des approches plus complexes et nouvelles, afin d'explorer l'influence des pratiques genrées sur l'offre et la demande de transport, ainsi que les liens avec l'élaboration

⁹³ Source : H2020-AG-GENDER (2015), p. 6.

des politiques de transport et les activités de recherche et d'innovation. Il est nécessaire d'approfondir et de mieux comprendre comment le genre est lié aux nouveaux programmes technologiques et aux perspectives d'avenir des transports et de la mobilité et de l'innovation en Europe dans des domaines tels que la sécurité des transports, les défis de l'urbanisme et de la mobilité dans les zones urbaines, le transport routier automatisé, les transports sûrs, accessibles et équitables pour tous, et en particulier pour les personnes âgées.⁹⁴

Mobilité : différences entre les sexes dans le comportement à vélo et son utilisation

L'analyse documentaire montre, en fournissant une évaluation quantitative, comment les femmes présentent différents types de pratique du vélo, peuvent préférer différents aménagements à bicyclette et avoir des considérations de sécurité différentes. Ces conclusions, conjuguées à des enquêtes plus poussées, faciliteront inévitablement les discussions sur les politiques. Par exemple, elles attirent l'attention sur le fait que les différentes décisions en matière d'infrastructure ont probablement des impacts variables sur les différents publics en termes de sécurité des environnements cyclistes ou d'attractivité pour les différents utilisateurs. D'un point de vue pratique, ces informations peuvent être utiles pour le marketing ou pour orienter des politiques segmentées et ciblées. Si les femmes ont des modes d'utilisation différents, prennent des décisions différentes en matière de choix d'itinéraires ou préfèrent des installations cyclables différentes, ces facteurs sont susceptibles d'avoir des implications importantes pour la fourniture d'installations différentes et l'utilisation que les planificateurs et autres responsables politiques peuvent en attendre. Par exemple, les femmes peuvent préférer davantage les chemins éclairés et les accotements pavés que les hommes. Les futures recherches pourraient être axées sur la compréhension de la façon dont ces tendances se manifestent selon l'âge et le lieu et en outre apporter un éclairage sur les raisons comportementales sous-jacentes à ces tendances.

Source : Kevin J. Krizek, Pamela Jo Johnson and Nebiyou Tilahun. 2005. [Gender Differences in Cycling Behaviour and Facility Preferences](#). Transportation Research Board Conference Proceedings, 35 (Research on Women's Issues in Transportation - Vol.2: Technical Papers), 31-40.

H2020 défi 5 : action climatique, environnement, efficacité des ressources et matières premières

Les questions d'engagement du public et de gouvernance sont très communes à des domaines tels que l'éco-innovation systémique, les services climatologiques, les solutions basées sur la nature et l'approvisionnement durable en matières premières. L'attention aux solutions socialement responsables (participants, coopératives, initiatives locales) est particulièrement nécessaire dans ce domaine.

⁹⁴ Source : H2020-AG-GENDER (2015), p. 8.

*Les rôles sociaux genrés, les pratiques de communication et les questions de pouvoir doivent être pris en compte. Par exemple, le passage d'une économie axée sur la consommation à un modèle plus durable soulèvera des questions telles que les processus de construction identitaire, les pratiques domestiques, les attitudes d'esprit économe, etc., qui sont fortement genrés.*⁹⁵

La recherche-action menée par les femmes sur les impacts du changement climatique

Le projet de recherche-action participative féministe (FPAR), soutenu par le Forum Asie-Pacifique sur les femmes, le droit et le développement (AP-WLD), a été dirigé par 9 organisations féminines locales du Bangladesh, d'Inde, d'Indonésie, du Népal, de Papouasie-Nouvelle-Guinée (PNG), du Vietnam, des Philippines et de Thaïlande pour mener des recherches dans leurs communautés afin de documenter les impacts du changement climatique sur leurs vies et de prendre des mesures pour construire un mouvement local de justice climatique. Les participants ne sont pas des objets de recherche, mais plutôt les sujets qui participent au processus de recherche et qui contrôlent l'utilisation des résultats. La recherche a révélé que l'élévation du niveau de la mer, le réchauffement des températures, les pluies irrégulières, les typhons extrêmes et les fausses solutions climatiques telles que REDD+ sont quelquesuns des principaux impacts climatiques dans la région Asie-Pacifique.

Impact climatique : la mise en œuvre du FPAR dans ces pays de la région Asie-Pacifique a accru la capacité collective et les connaissances des femmes en matière d'action climatique. Elles sont devenues les agents du changement dans leur communauté locale pour lutter contre le changement climatique. Cela a non seulement contribué à éliminer les inégalités traditionnelles entre les sexes, mais aussi à introduire de nouvelles techniques et compétences pour s'adapter au changement climatique et en atténuer les effets. Par exemple, des femmes de la région Asie-Pacifique ont soutenu et dirigé la mise en œuvre de mesures d'adaptation et d'atténuation telles que le programme de diversification des moyens d'existence, les nouvelles techniques culturelles, les programmes de prévention des risques de catastrophe, la collecte des eaux de pluie et des déchets. Le FPAR a prouvé que les femmes jouent un rôle central dans l'adaptation et l'atténuation des changements climatiques et les a aidées à devenir un leader de la solution climatique dans leur communauté.

95 Source : H2020-AG-GENDER (2015), p. 8.

**La recherche-action menée par les femmes
sur les impacts du changement climatique (suite)**

Impact selon le genre : le projet FPAR a contribué à faire entendre la voix des femmes dans toute la région Asie-Pacifique en renforçant l'action collective des femmes dans les communautés ciblées. Le FPAR favorise le changement à l'intérieur et à l'extérieur des communautés. Grâce aux activités du FPAR, les femmes ont développé leur capacité à agir en tant qu'agents de solutions climatiques dans la communauté locale. Le FPAR a aidé les femmes de la région Asie-Pacifique à s'unir dans l'intention collective de briser la structure de pouvoir oppressive du changement climatique ; le FPAR leur a donné la force et les connaissances nécessaires pour exiger la justice climatique. Par exemple, les femmes ont réussi à faire partie des organes décisionnels locaux, de l'équipe locale de prévention des risques de catastrophe et des processus d'examen des politiques climatiques. Ces rôles étaient traditionnellement dévolus exclusivement aux hommes.

Source : Women and Gender Constituency (2015). *Gender-Just Solutions* (p. 41).

H2020 défi 6 : l'Europe dans un monde en évolution : sociétés inclusives, innovantes et réflexives

La perspective de genre est primordiale pour percevoir des aspects essentiels, mais souvent cachés ou négligés, des inégalités et pour mieux lutter contre la xénophobie, l'intolérance et l'exclusion sociale. [...] Une croissance intelligente, durable et inclusive n'est pas possible sans s'attaquer spécifiquement aux inégalités femmes-hommes dans les différents segments de la société [...]. Il est important de suivre et d'éliminer les obstacles persistants qui empêchent les femmes d'avoir un accès égal à l'emploi, aux biens et aux services tels que l'éducation, les soins de santé, le logement, les ressources numériques, les services publics et les loisirs. Ces obstacles devraient être analysés avec d'autres facteurs tels que l'âge, la situation familiale, les tâches domestiques et de soins, le niveau de revenu, les possibilités de loisirs, la religion et la culture. [...] La dimension de genre devrait faire partie intégrante de la mesure des impacts des politiques. [...] Les approches novatrices de la gouvernance publique doivent inclure l'égalité femmes-hommes comme outil pour accroître la participation et l'engagement civique. Lors de l'élaboration d'une nouvelle génération de services publics, l'égalité femmes-hommes doit être un enjeu majeur de diversité. [...] L'éducation et les compétences, en tant que domaines essentiels de la co-création, devraient être considérées comme prioritaires, y compris en luttant contre les stéréotypes dans l'enseignement primaire et secondaire, et comme une introduction aux études de genre au niveau tertiaire.

La nature changeante du marché du travail européen, la migration croissante des citoyens à travers l'Europe, la hausse des inégalités et la précarisation du travail exigent une analyse détaillée utilisant une dimension de genre. [...] Les projets devraient non seulement étudier les obstacles [liés au genre] mais aussi ce qui permettrait l'accès à un travail offrant un niveau de sécurité équitable.

La recherche devrait également aborder le rôle que joue le genre dans la constitution de la « nouvelle économie ». L'émergence d'économies alternatives fondées sur le partage et la coopération plutôt que sur la propriété individuelle et la concurrence entraîne des reconfigurations majeures de la distinction entre domaines public et privé. [...] La reprivatisation des régimes d'aide sociale a créé un nouveau fardeau pour les femmes en tant qu'aidantes traditionnelles. Il est également primordial de poursuivre les recherches sur la répartition genrée du travail dans les nouvelles conditions de résidence établies par le secteur privé (en tant que solutions de rechange aux soins en institution, comme les foyers coopératifs pour personnes âgées, entre autres).⁹⁶

Le travail domestique non rémunéré

Le travail domestique non rémunéré est à la fois un aspect important de l'activité économique et un facteur indispensable au bien-être des individus, de leur famille et de la société (Stiglitz et al., 2007). Chaque jour, des individus passent du temps à cuisiner, à faire le ménage et à prendre soin des enfants, des malades et des personnes âgées. En dépit de cette importance pour le bien-être, le travail domestique non rémunéré est souvent exclu des programmes politiques en raison d'une perception erronée commune selon laquelle, contrairement aux mesures standard de travail marchand, il est trop difficile à mesurer et moins pertinent pour les politiques. Pourtant, le fait de négliger le travail domestique non rémunéré conduit à de fausses déductions sur les niveaux et les changements dans le bien-être des individus et la valeur du temps, ce qui limite l'efficacité des politiques dans toute une série de domaines socio-économiques, notamment les inégalités femmes-hommes en matière d'emploi et d'autonomisation.

Les femmes consacrent généralement bien plus de temps que les hommes au travail domestique non rémunéré. En raison des normes sociales de genre qui considèrent le travail domestique non rémunéré comme une prérogative féminine, les femmes de différentes régions, classes socioéconomiques et cultures consacrent une partie importante de leur journée à répondre aux attentes de leurs rôles domestiques et reproductifs. Cela s'ajoute à leurs activités rémunérées, créant ainsi une « double charge » de travail pour les femmes. La façon dont la société et les décideurs abordent les questions relatives au travail domestique a des implications importantes pour la réalisation de l'égalité femmes-hommes : elles peuvent soit augmenter les capacités et les choix des femmes et des hommes, soit confiner les femmes aux rôles traditionnels associés à la féminité et à la maternité (Razavi, 2007). La répartition inégale du travail domestique non rémunéré entre les femmes et les hommes constitue une violation des droits des femmes (ONU, 2013) et un frein à leur autonomisation économique.

Source : Gaëlle Ferrant, Luca M. Pesando & Keiko Nowacka, 2014. [Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes](#). Centre de développement de l'OCDE (p. 1).

⁹⁶ Source : H2020-AG-GENDER (2015), pp. 9-11.

*H2020 défi 7 : des sociétés sûres –
protéger la liberté et la sécurité
de l'Europe et de ses citoyens*

La dimension de genre est un aspect fondamental d'une recherche solide dans toutes les facettes du domaine des sociétés sûres. [...] Les outils et les méthodologies nouvellement développés doivent être conçus et testés pour divers groupes d'utilisateurs. [...] Les aspects liés au genre pourraient être approfondis dans le cadre de la dimension sociétale de la sécurité, où de nouveaux domaines de recherche émergent, tels que les liens entre la culture, la perception des risques et la gestion des catastrophes, les facteurs humains dans les domaines de la sécurité, l'immigration et le contrôle des frontières, la sécurité numérique, les nouvelles technologies et la lutte contre la criminalité. Les questions liées au défi de société n° 6 mentionné ci-dessus sont également pertinentes pour le défi de société n° 7 sur les sociétés sûres.⁹⁷

L'impact humanitaire des armes nucléaires dans une perspective de genre

L'utilisation d'une perspective de genre permet de mieux comprendre les conséquences humanitaires des armes nucléaires. Il existe des différences biologiques ; les femmes sont plus vulnérables aux rayonnements ionisants que les hommes. Il existe également un certain nombre de différences sociales et culturelles entre les sexes. Celles-ci ont trait à l'impact psychologique, au stress et à la honte dans les situations d'évacuation et de déplacement, par exemple, ainsi qu'à la nature et à l'intensité relative de la stigmatisation sociale et de la discrimination. Ce document indique que les impacts liés au sexe et au genre des armes nucléaires ont des implications politiques. Jusqu'à présent, ces impacts et implications de genre ne semblent pas avoir fait l'objet de recherches exhaustives. Néanmoins, les informations existantes soulignent les difficultés que pose une réponse humanitaire adéquate et, par conséquent, l'importance que revêt la prévention de la réutilisation des armes nucléaires dans des zones peuplées.

Source : Anne Guro Dimmen. 2014. [Gendered Impacts: The humanitarian impacts of nuclear weapons from a gender perspective](#). ILPI & UNIDIR Vienna Conference Series (Paper N° 5 of 6), (p. 6).

*Technologies de l'information
et de la communication (TIC)*

Autres domaines d'intérêt dans H2020 :

En ce qui concerne la question de l'« Internet des objets », l'intégration des femmes et du genre dans les TIC et la réduction de l'écart entre les sexes dans l'éducation aux TIC est bien plus qu'un simple moyen de stimuler le fonctionnement de la loi de Metcalfe selon laquelle plus il y a de personnes connectées, plus la valeur produite par un réseau est élevée. Les « choses » et les « objets » connectés entre eux et au réseau doivent être conçus et programmés pour tenir compte des caractéristiques physiques, psychologiques, sociales et de genre de l'utilisateur. Il devient également impératif de pouvoir prévoir les effets de l'Internet des objets sur les relations genrées,

⁹⁷ Source : H2020-AG-GENDER (2015), p. 11.

car les possibilités de domination et de contrôle ainsi que d'autonomisation et de libération augmenteront avec les nouvelles technologies.

Dans le domaine de la robotique, il est important de tenir compte du fait que les besoins et l'expérience des femmes et des hommes en matière de technologie diffèrent. [...] Il est donc essentiel d'inclure à la fois les femmes et les hommes dans la conception technologique. L'analyse fondée sur le sexe et le genre, ainsi que l'inclusion des femmes et des hommes utilisateurs dans le développement technologique constituent des actions positives qui peuvent mener à de meilleures conceptions et à améliorer la qualité marchande des produits. [...] Grâce à la recherche et à la conception participatives avec les personnes âgées et leurs aidants, les concepteurs acquièrent des connaissances clés pour élaborer des produits d'assistance utiles à une vaste base d'utilisateurs. La participation des utilisateurs et des intervenants au processus de conception améliore les résultats. Construire des machines basées sur l'analyse de genre sera important pour le développement de la prochaine génération de technologies d'assistance.⁹⁸

Robotique : la robotique persuasive :
l'influence du sexe des robots sur le comportement humain

La robotique persuasive est l'étude de la persuasion appliquée à l'interaction homme-robot (HRI). La persuasion peut généralement être définie comme une tentative de changer les croyances ou le comportement d'autrui. Le fait d'influencer les autres est fondamental dans presque tous les types d'interactions sociales. Tout agent désireux d'opérer en toute transparence et de manière sociale devra intégrer ce type de comportement humain central. Comme dans l'interaction humaine, une myriade d'aspects de l'apparence et du comportement d'un robot humanoïde peuvent modifier de manière significative son pouvoir de persuasion – ce travail se concentrera sur un facteur particulier : le sexe. Dans la présente étude, menée au Museum of Science de Boston, les sujets ont interagi avec un robot humanoïde dont le sexe variait. Après une brève interaction et un appel persuasif, les sujets ont répondu à une demande de don faite par le robot et ont ensuite rempli un questionnaire post-étude. Les résultats ont montré que les hommes étaient plus susceptibles de donner de l'argent au robot féminin, tandis que les femmes manifestaient peu de préférence. Les sujets avaient également tendance à considérer le robot du sexe opposé comme plus crédible, digne de confiance et engageant. Dans le cas de la confiance et de l'engagement, l'effet était beaucoup plus fort entre les sujets masculins et le robot féminin. Ces résultats démontrent l'importance de tenir compte du sexe des robots et des êtres humains dans la conception des HRI.

Source : Mikey Siegel, Cynthia Breazeal, and Michael I. Norton. 2009. [Persuasive Robotics: The influence of robot gender on human behavior](#). Intelligent Robots and Systems, 2009. IROS 2009. IEEE/RSJ International Conference on. (pp. 2563-2568).

⁹⁸ Source : H2020-AG-GENDER (2015), pp. 11-12.

Nanotechnologies, matériaux avancés, biotechnologie et procédés avancés de fabrication (NMBP)

Il existe des différences genrées en ce qui concerne la perception du public à l'égard des nanotechnologies, biotechnologie et procédés avancés de fabrication. La compréhension de ces différences pourrait être pertinente pour l'adoption des résultats par les entreprises et les consommateurs dans les domaines des NMBP.

On peut citer par exemple les biotechnologies liées à la santé (nouvelles méthodes ou dispositifs de diagnostic...), les biotechnologies bleues à la recherche de molécules bioactives, les matériaux avancés et les nanotechnologies pour les soins de santé et les applications énergétiques. Il est nécessaire de mieux comprendre les risques associés aux nanomatériaux, aux matériaux avancés et aux biotechnologies, ainsi que les différences potentielles dans la façon dont les femmes et les hommes sont affectés.

Les actions dans le domaine ciblé de l'économie circulaire incluront la recherche et l'innovation visant à combler le fossé entre les solutions potentielles et leur adoption et déploiement dans la société et l'industrie ; cela pourrait tenir compte des différents rôles des hommes et des femmes en tant que consommateurs et producteurs.

L'écosystème industriel destiné à fournir les nanotechnologies et les technologies des matériaux au client et au citoyen requiert également de nouvelles stratégies pour faire passer ces technologies de l'idée au produit. Les sujets mis en œuvre en tant qu'activités pilotes transversales sur les technologies clés génériques (KET) s'appuieront sur les recherches précédentes et il s'agit d'un point clé où le genre peut être pris en compte en faisant avancer les KET.⁹⁹

Les prothèses de hanche métal-métal (MoM) de deuxième génération ont davantage de défaillances chez les femmes.

Les prothèses de hanche métal-métal (MoM) de deuxième génération, constituées d'alliages de chrome et de cobalt, sont largement utilisées pour le remplacement de la hanche. Cependant, ces dispositifs connaissent des défaillances en raison d'inflammation pathologique, ostéolyse et/ou formation de pseudo-tumeurs. L'inflammation entraîne également une augmentation de l'angiogenèse, ce qui accentue les conditions pathologiques d'inflammation et de pseudo-tumeurs supplémentaires. En outre, les implants de hanche sont plus souvent défaillants chez les femmes. Étant donné que l'hormone folliculo-stimulante (FSH) est élevée chez les femmes qui reçoivent des implants de hanche, il a été démontré que la FSH favorise une augmentation de l'angiogenèse. Joshua Jamison et Steven Wood [...] examinent comment l'angiogenèse et la réponse inflammatoire peuvent être le résultat d'interactions indésirables de la FSH avec des cellules endothéliales exposées à des particules d'usure MoM.

Source : Joshua Jamison & Steven Wood (2015). FSH Increases VCAM-1 in Endothelial Cells Exposed to Metal-on-Metal (MoM) Particles. In: [2015 FDA Science Forum. Emerging Technologies](#) p. 203.

⁹⁹ Source : H2020-AG-GENDER (2015), pp. 12-13.

*Accès au financement à risque –
entrepreneuriat*

Le genre est un élément crucial à prendre en compte lors de l'élaboration de politiques et de programmes qui devraient être « éclairés sur et sensibilisés à l'égalité de genre ». Afin de stimuler un meilleur transfert des connaissances, il est nécessaire de comprendre les différences entre les hommes et les femmes lorsqu'on examine leur état de préparation et leur volonté en tant que scientifiques à se lancer dans les affaires et/ou à créer leur propre entreprise.

Les recherches et activités suggérées ci-dessous pourraient être financées dans diverses parties d'Horizon 2020 et pas seulement dans le cadre de l'« Accès au financement à risque ». Elles peuvent inclure des questions telles que :

- *l'étude des aspects de genre dans le financement : combien de femmes demandent de l'argent, combien se font financer, combien de femmes scientifiques, etc. ? Existe-t-il une corrélation ou un lien de causalité entre les femmes scientifiques et les entrepreneurs et les niveaux d'investissement ? Quel est le niveau d'intermédiation financière (c'est-à-dire la dette, les fonds propres, etc.) dans les micro-entreprises et les PME à forte intensité de R&I ?*
- *les évaluations des données historiques : consolider les données et les informations, ventilées par sexe, provenant de diverses sources (par exemple Eurostat, PISA, International Fin Stats, WDI, etc.)*
- *l'élaboration des « variables de genre » et d'une « liste de contrôle » connexe pour les banques, les intermédiaires financiers, le capital-risque, etc. afin de vérifier et de mesurer les « aspects de genre du financement ».*
- *etc.*¹⁰⁰

¹⁰⁰ Source : [H2020-AG-GENDER \(2015\)](#), p. 13, qui recommande également comme exemple très pratique aux États-Unis en mai 2014 : "[Gender Effects in Venture Capital](#)".

L'entrepreneuriat féminin : réduire l'écart entre les sexes dans l'accès aux services financiers et autres services et dans l'entrepreneuriat social

Une étude récente demandée par la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres du Parlement européen visait à identifier *les différences entre les hommes et les femmes entrepreneurs et les entrepreneurs sociaux*. Elle a examiné *les obstacles et les effets discriminatoires qui entravent l'esprit d'entreprise des femmes, y compris l'accès au financement dans l'Union européenne*. [...] *L'étude a été menée en combinant une analyse documentaire et des recherches sur le terrain menées dans quatre pays de l'UE faisant l'objet d'études de cas : la République tchèque, l'Italie, la Suède et le Royaume-Uni*. [...]

L'analyse documentaire a montré que *les femmes ne représentaient que 29 % des 40,6 millions d'entrepreneurs de l'UE en 2012*. *Les femmes entrepreneures ont tendance à travailler dans de petites entreprises ; elles se lancent généralement seules ; elles ont tendance à se concentrer sur des secteurs considérés par les financiers comme étant moins rentables ; elles ont tendance à avoir une croissance et un chiffre d'affaires inférieurs à ceux des entreprises dirigées par des hommes*.

Les femmes entrepreneures ont tendance à évaluer elles-mêmes le niveau d'innovation de leur propre entreprise plus bas que leurs homologues masculins. *Elles ont tendance à commencer avec moins de capital, à emprunter moins et à faire appel à la famille plutôt qu'au financement par emprunt ou par capitaux propres*.

Les circonstances familiales obligent souvent les femmes à des périodes d'interruption, ce qui entrave leur capacité d'accumuler du capital social, culturel et financier et limite la production d'antécédents de crédit respectables.

Les femmes entrepreneures sont plus réticentes à assumer une position d'endettement par rapport aux hommes [...] et ont généralement des réseaux professionnels moins puissants que les hommes.

L'écart entre les sexes pour l'entrepreneuriat social tend à être plus faible que pour l'entrepreneuriat traditionnel. [...]

Deux lois clés ont été jugées pertinentes pour l'étude. *La directive 2010/41/UE du Parlement européen étend le droit des prestations de maternité aux femmes qui exercent une activité indépendante ou à leurs conjoints, ou à leurs partenaires*. *En ce qui concerne la première loi, des études de cas suggèrent que les femmes continuent d'avoir du mal à concilier l'éducation d'une famille et les exigences liées à la gestion d'une entreprise*. *La directive 2004/113/CE de l'UE interdit la discrimination fondée sur le sexe*. *Cependant, le problème est que la discrimination indirecte est difficile à prouver, même s'il semble y avoir des preuves de discrimination indirecte*. [...]

L'entrepreneuriat féminin : réduire l'écart entre les sexes dans l'accès aux services financiers et autres services et dans l'entrepreneuriat social
(suite)

Toutes les études de cas suggèrent que les femmes créent des entreprises qui sont principalement dans des secteurs à prédominance féminine. Ces secteurs sont moins attrayants pour les investisseurs ou les prêteurs. Les femmes entrepreneures ont tendance à rechercher des montants de prêt ou d'investissement moins élevés. Cela les rend moins attrayantes pour les investisseurs en actions et en titres de créance, qui obtiendront des rendements plus faibles en raison de montants d'emprunt moins élevés.

eurs de fonds en actions sont moins attirés par les entreprises dirigées par des individus ayant un faible niveau d'expérience en affaires. Cela désavantage les femmes sur le plan structurel. Il a également été suggéré en République tchèque que certaines banques pratiquent une discrimination directe à l'égard des femmes en congé parental.

Dans toutes les études de cas, il a été rapporté que les rôles traditionnels des hommes et des femmes dans la société constituaient un obstacle à la création et à la direction d'entreprises par les femmes.

Dans l'ensemble des études de cas, on a constaté que les banques et les baill- Dans tous les pays ayant fait l'objet d'une étude de cas, il a été noté qu'il y avait un manque d'investisseurs providentiels [...] qui pouvaient être bénéfiques pour les femmes entrepreneures. De plus, l'un des facteurs clés qui influent sur les chances des femmes d'accéder au financement et de faire prospérer leur entreprise est la taille de leurs réseaux professionnels.

Dans toutes les études de cas, on a constaté que les femmes étaient principalement responsables de la garde des enfants ou d'autres personnes à charge. Il s'agit d'un obstacle important pour les femmes qui souhaitent diriger une entreprise.

Aucune des personnes interrogées dans le cadre d'une étude de cas n'a indiqué que la législation communautaire avait largement contribué à améliorer la situation des femmes entrepreneures dans leur pays.

Source : Katie McCracken, Sergio Marquez, Caleb Kwong, Ute Stephan, Adriana Castagnoli & Marie Dlouhá (2015). [Women's Entrepreneurship: closing the gender gap in access to financial and other services and in social entrepreneurship](#). Département thématique C : droits des citoyens et affaires constitutionnelles – Direction générale des politiques internes – Parlement européen (PE 519.230, Document demandé par la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres) pp. 1-7.

Technologies futures et émergentes (FET) Les FET se concentrent sur la recherche au-delà de ce qui est connu, accepté ou largement adopté et soutiennent une pensée novatrice et visionnaire pour ouvrir des voies prometteuses vers de nouvelles technologies puissantes. Les FET recherchent une véritable fertilisation croisée et des synergies profondes entre le plus large éventail de sciences avancées et les disciplines d'ingénierie de pointe.

Les technologies futures et émergentes peuvent avoir un impact profond sur nos vies et notre société. Par conséquent, les sciences humaines et sociales (SHS) jouent un rôle important dans la recherche multidisciplinaire soutenue par les FET. Une attention sera également accordée à la recherche et à l'innovation responsable (RRI), y compris les aspects de genre de l'appréciation des technologies émergentes, contribuant ainsi à un avenir plus durable et à une société qui soutient la recherche.

Des actions spécifiques augmenteront l'impact sur l'éducation. Par exemple, par le biais de nouveaux programmes d'études universitaires qui inspirent les étudiants du secondaire sur des sujets liés aux FET, de cours d'entrepreneuriat, de cours sur le genre et l'éthique et de possibilités de formation pour l'industrie.¹⁰¹

L'usage du mobile

La technologie mobile est souvent considérée comme non sexiste – bien que les différentes utilisations, structures et cultures associées à la technologie mobile ne le soient pas. L'accès (in)égal entre les sexes à la technologie mobile a des répercussions pour garantir l'égalité d'accès aux possibilités de discours politique, d'autonomisation économique et de participation de la société civile, ce qui accroît l'inclusion sociale.

En ce qui concerne l'usage du mobile¹⁰², les femmes ont tendance à rencontrer certains obstacles plus fortement que les hommes.

1. Le coût est le principal obstacle à la possession et à l'utilisation des téléphones mobiles. Les femmes ont tendance à citer plus souvent que les hommes le coût des appareils et du crédit comme une contrainte. Le coût représente un plus grand obstacle pour les femmes parce qu'elles sont souvent moins indépendantes financièrement. Elles ont tendance à avoir des modèles plus basiques et profiteront davantage des téléphones moins chers.

¹⁰¹ Source : H2020-AG-GENDER (2015), p. 13.

¹⁰² Étude menée dans 11 pays en développement, le Niger, l'Inde, la RDC, le Mexique, l'Indonésie, la Chine, la Turquie, le Kenya, la Colombie, l'Égypte et la Jordanie.

L'usage du mobile (suite)

2. La qualité et la couverture du réseau constituent le deuxième obstacle le plus important dans l'ensemble et représentent un problème à la fois dans les zones rurales et urbaines. Les femmes peuvent percevoir la qualité et la couverture du réseau comme un plus grand obstacle que les hommes en raison des contraintes de mobilité, des modèles de base plus nombreux et du nombre plus restreint de cartes SIM¹⁰³.

3. La sécurité et le harcèlement constituent le troisième obstacle le plus important dans l'ensemble. La sécurité est généralement une plus grande difficulté pour les femmes. Le harcèlement de la part d'inconnus est généralement un souci plus important pour les femmes.

4. Les compétences techniques et la confiance en soi sont généralement des préoccupations plus importantes pour les femmes. Celles-ci sont souvent moins instruites que les hommes, ce qui contribue aux défis des connaissances techniques. Les femmes ont souvent moins confiance en la technologie que les hommes. Des services ou des téléphones bien conçus dans des langues familières peuvent souvent être plus accessibles pour divers utilisateurs en termes de compétences et de confiance en soi dans l'utilisation des technologies.

5. [Genre] Les normes sociales constituent un obstacle sous-jacent et « caché » pour les femmes qui ont accès aux téléphones mobiles¹⁰⁴ et les utilisent. Par exemple, dans de nombreux pays, les normes sociales selon lesquelles les filles reçoivent moins d'éducation que les garçons, se marient tôt et deviennent surtout des femmes au foyer contribuent à ce que les femmes aient un revenu individuel inférieur à celui de leurs homologues masculins. Les normes sociales influencent les décisions d'achat de téléphone mobile des femmes.

L'opportunité : s'assurer que les femmes ont accès aux téléphones mobiles et qu'elles peuvent les utiliser, en plus d'être une bonne opportunité de marché, aide les femmes à se sentir plus sûres, plus connectées, à économiser du temps et de l'argent, et peut augmenter les opportunités d'éducation et d'emploi.

Source : GSMA. 2015. [Bridging the gender gap: Mobile access and usage in low and middle-income countries.](#)

¹⁰³ Les services mobiles aident les femmes à se sentir en sécurité et à éviter le harcèlement : c'est le cas de Fightback en Inde, Banglalink Emergency au Bangladesh et Call Block de Mobinil en Egypte. Des services mobiles innovants peuvent aider les femmes à percevoir les téléphones mobiles comme des outils pour améliorer la sécurité et la tranquillité d'esprit. En Inde, l'application "FightBack" permet aux utilisateurs d'envoyer instantanément une alerte en cas d'urgence. En appuyant sur un simple bouton (et en confirmant), des SMS et courriels de type SOS, les coordonnées GPS et les cartes de localisation sont automatiquement envoyés aux contacts présélectionnés. L'application a été téléchargée plus de 100 000 fois et est maintenant disponible dans 22 états indiens et 81 pays à travers le monde.

¹⁰⁴ Ces normes de genre sont à l'origine des obstacles susmentionnés.

B.6 Références utiles

Références pour les agences de financement ●

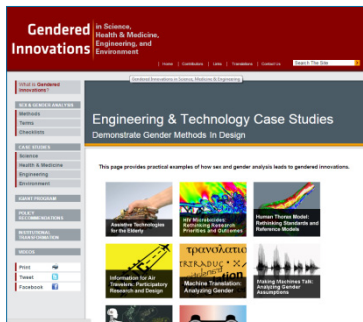
Références pour les candidats ●

Références pour les examinateurs/évaluateurs ●

Références pour les établissements d'enseignement supérieur (EES) ●

Site Web [Gendered Innovations](#) ● ● ●

(disponible et mis à jour depuis 2009)



L'objectif du projet Gendered Innovations est de fournir aux scientifiques et aux ingénieurs des méthodes pratiques pour l'analyse fondée sur le sexe et le genre. Pour s'adapter à la portée mondiale de la science et de la technologie, des méthodes d'analyse fondées sur le sexe et le genre ont été mises au point dans le cadre de collaborations internationales. Gendered Innovations fait appel à des experts des 27 États membres de l'UE et des États-Unis. Le projet Gendered Innovations a été lancé à l'Université Stanford en juillet 2009. En janvier 2011, la Commission européenne a mis en place un groupe d'experts, « l'innovation par le genre », dont le but est de développer l'analyse de genre dans la recherche et l'innovation au sein de l'UE.

Au moment de la préparation du présent rapport, le projet Gendered Innovations fournit des études de cas dans les domaines suivants :

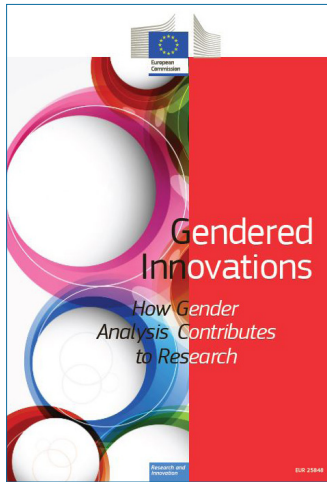
Science : recherche animale, recherche sur le cerveau, détermination génétique du sexe, cellules souches, manuels de cours.

Santé & Médecine : cancer colorectal, dégenrage du genou, méthode d'évaluation diététique, maladies cardiaques chez les femmes, dépistage du VPH par nanotechnologie, nutriginomique, recherche sur l'ostéoporose chez les hommes.

Ingénierie : technologies d'assistance aux personnes âgées, microbicides anti-VIH, modèle du thorax humain, information pour les voyageurs aériens, traduction automatique, faire parler les machines, mannequins enceintes d'essai de choc, jeux vidéo.

Environnement : changement climatique, intégration des politiques d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision, produits chimiques environnementaux, logement et conception des quartiers, transports publics, infrastructure de l'eau .

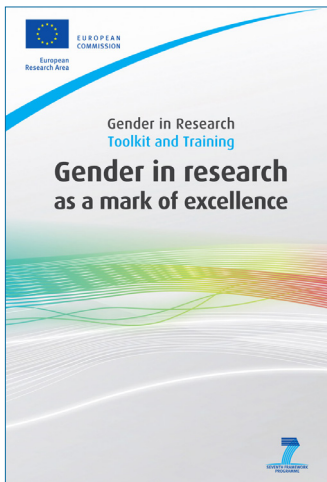
Le site Web de Gendered Innovations contient également des vidéos expliquant certains de ces exemples, ainsi que d'autres études de cas présentées par des étudiants de Stanford.



Gendered Innovations Publication (2013)



Rapport du groupe d'experts de la Commission européenne « l'innovation par le genre ». Présidente : Londa Schiebinger. Rapporteur : Ineke Klinge. Le rapport fournit aux scientifiques et aux ingénieurs des outils pratiques pour l'analyse de genre qui les aident à repenser les concepts, à formuler des questions pertinentes et à mettre au point des méthodes appropriées. Le rapport contient également des recommandations à l'intention des agences de financement de la recherche, des institutions de recherche, des directeurs d'établissements d'enseignement supérieur, des industries, des rédacteurs en chef de revues et d'autres parties intéressées. Les études de cas présentées sont essentiellement les mêmes que sur le site Web de Gendered Innovations.



Toolkit - Gender in EU-funded research (CE, 2009)



Cette boîte à outils et ce module de formation, financés par la Commission européenne dans le cadre du 7^e PCRD, donnent à la communauté des chercheurs des outils pratiques pour intégrer les aspects relatifs au genre dans la recherche, y compris l'égalité des chances pour les femmes et les hommes et la dimension de genre dans la recherche, contribuant ainsi à l'excellence dans la recherche. La formation présente cette boîte à outils pratique. Elle comprend une introduction générale au genre et à la recherche et montre comment le genre est lié à tous les aspects de la recherche. Elle examine ensuite en termes pragmatiques comment la dimension de genre du contenu de recherche contribue à l'excellence dans la recherche. La page Web fournit des renseignements sur la façon de procéder à une analyse fondée sur le sexe et le genre, y compris les méthodes, les termes et les listes de vérification, et elle consacre également des sections aux recommandations de politiques et à la transformation institutionnelle.

Les études de cas présentées se fondent sur des exemples concrets tirés de neuf domaines de recherche spécifiques : santé ; alimentation, agriculture et biotechnologie ; nanosciences, matériaux et nouvelles technologies de production ; énergie ; environnement ; transports ; sciences socioéconomiques et humaines ; science dans la société et activités spécifiques de coopération internationale.

Ces études de cas fournissent actuellement des exemples dans les domaines suivants :

Santé : le réseautage social pour les conseils alimentaires, l'immunité et la reproduction du moustique, la prise de décisions cliniques et les personnes souffrant de maladies mentales graves.

Alimentation, agriculture et biotechnologie : droit agroalimentaire, biofortification, sorgho sucré pour aliments et carburants.

Nanosciences, nanotechnologies, matériaux et nouvelles technologies de production : soins de la peau personnalisés, imagerie médicale, production sur mesure.

Énergie : opportunités et besoins en biocarburants, scénarios pour l'évolution des technologies énergétiques, une méthode commune de collecte d'informations sur la biomasse.

Environnement : déterminer la répartition de la pollution atmosphérique et son évolution autour des points chauds, politiques de consommation durable, ressources aquatiques des régions montagneuses.

Transports : avionique pour les petits aéronefs, recherche et tourisme dans le domaine des transports, indicateurs d'accessibilité des transports.

Sciences socio-économiques et humaines : l'acquisition et la perte de la nationalité, le modèle social européen, la responsabilité sociale des entreprises.

Science dans la **société** : sensibilisation à l'environnement marin, implication de la société civile dans le développement durable, dialogue multipartite sur les nanosciences et les nanotechnologies.

Activités spécifiques de coopération internationale : dialogue scientifique et technologique entre l'UE et l'Amérique latine, coopération en matière de TIC entre l'UE, l'Europe orientale et l'Asie centrale, coopération de recherche entre l'Europe et l'Australie.

<https://www.leru.org/news/gender-and-sex-matter-in-research-twenty-recommendations-from-europes-research-universities>

(LEUR, 2015) 

Dans ce rapport de septembre 2015, la Ligue européenne des universités de recherche (LEUR) analyse le rôle de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans la recherche et l'innovation (R&I), en faisant valoir qu'elle doit être mieux intégrée dans le financement, le contenu et le processus de mise en œuvre de la R&I. Le document propose vingt recommandations sur lesquelles les parties prenantes doivent agir, en soulignant l'importance du soutien, de la promotion et des ressources pour la recherche et l'innovation de genre.



Il fournit des exemples, tirés de recherches développées par les universités membres de la LEUR (et quelques-unes du projet Gendered Innovations), dans les domaines suivants :

Santé et médecine : les recherches sur l'insuffisance cardiaque et les maladies cardiovasculaires chez les femmes et les initiatives nationales de soutien, les effets du tabagisme chez les femmes enceintes sur les bébés garçons et filles, les troubles de l'alimentation chez les jeunes hommes sont sous-diagnostiqués et sous-traités.

Études animales : comportement agressif généré chez les mouches à fruits, origines développementales et évolutives des différences entre les sexes dans le comportement vocal aviaire.

Ingénierie : les mannequins d'essai de choc pour femmes et femmes enceintes conduisent à de meilleures normes de sécurité des véhicules (provenant du projet Gendered Innovations).

Sciences sociales : effets de genre sur le marché du travail, sous-estimation de l'exploitation sexuelle des garçons et des jeunes hommes.

Changement climatique : analyse du genre ainsi que d'autres facteurs qui recoupent le genre (à partir du projet Gendered Innovations).

TIC : correction des erreurs de pronoms il/elle dans la traduction automatique (à partir du projet Gendered Innovations).



Sex, Gender and Health Research Guide: A Tool for CIHR Applicants

(IRSC, 2013) ● ●

Les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC)¹⁰⁵ ont mis au point cet outil en ligne pour aider les candidats au financement des IRSC à intégrer la dimension de genre dans leur recherche. Les IRSC obligent tous les candidats à une financement à répondre à certaines questions sur la place accordée au genre/sexe dans leur plan de recherche (en vigueur en décembre 2010). Cette exigence s'inscrit dans le cadre de la stratégie plus vaste des IRSC visant à satisfaire aux exigences d'une politique de 2009 du gouvernement fédéral (Portefeuille de la santé) sur l'analyse fondée sur le sexe et le genre.

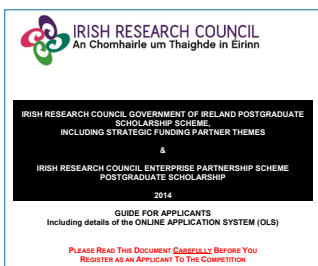
105 Les IRSC sont l'agence fédérale de financement de la recherche en santé du Canada.



Integrating Gender and Sex in Health Research: A Tool for CIHR Peer Reviewers

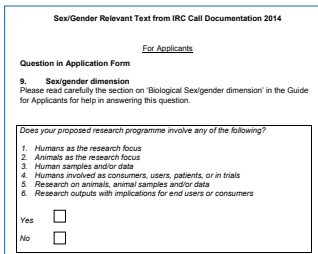
(IRSC, 2013) ● ●

Cet outil fourni par les IRSC, comme celui mentionné plus haut, est aussi un outil en ligne qui donne aux pairs examinateurs un cadre pour évaluer si le genre et/ou le sexe sont intégrés de façon appropriée dans les plans de recherche proposés par les candidats des IRSC.



Guide for Applicants (IRC, 2014)

C'est un exemple de la manière dont une agence de financement, en l'occurrence l'Irish Research Council (IRC), intègre dans son guide général à l'intention des candidats les directives et recommandations visant à intégrer la dimension de genre dans les appels. L'IRC a élaboré ce guide PDF qui fournit des informations pratiques aux candidats potentiels en préparant et soumettant une demande de bourse d'études supérieures auprès du Irish Research Council Government of Ireland (GOI) ou auprès du Irish Research Council Enterprise Partnership Scheme (EPS). L'une des sections de ce guide est consacrée à la déclaration sur la dimension de genre/sexe et à ses exigences impératives pour les candidats.



Sex/Gender Relevant Text from IRC Call Documentation 2014 ● ●

Ce document récapitule toutes les références à la pertinence du genre/sexe dans la documentation de l'IRC pour les candidats et les évaluateurs des appels en 2014, y compris des conseils sur la dimension de genre/sexe dans la déclaration de l'IRC, un résumé du « Toolkit Gender in EU-funded research » et une liste de contrôle pour le genre/sexe dans le contenu de recherche.



Gender as a cross-cutting issue in HORIZON 2020 Online Manual ● ● ●

Le manuel en ligne H2020 comprend une section qui traite des informations sur les questions transversales. L'une de ces questions transversales est l'égalité de genre et dans ces directives se trouvent des informations couvrant les deux principaux domaines de l'égalité de genre : l'équilibre entre les sexes et l'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation. Le manuel en ligne est conçu pour fournir des conseils aux

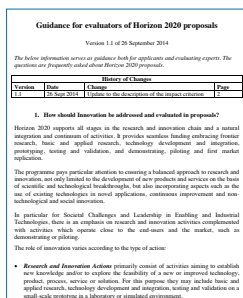
candidats afin qu'ils intègrent les aspects liés au genre dans leur proposition, tant en termes d'égalité entre les sexes que de la dimension de genre dans les contenus de recherche. Lorsqu'il présente une demande de financement dans le cadre d'Horizon 2020, le candidat est invité à déterminer si la dimension de genre est pertinente pour sa recherche et de quelle manière. Dans le modèle de proposition, le candidat est invité à « *décrire comment l'analyse fondée sur le sexe et le genre est prise en compte dans le contenu du projet* ». Les évaluateurs l'évalueront en même temps que les autres aspects pertinents de la proposition.

Vademecum on Gender Equality in Horizon 2020 and Guidance on Gender Equality in Horizon 2020 (CE, 2014 – Rev. mars 2016)



L'objectif de ce Vademecum est de fournir au personnel de la Commission/ agence, aux candidats potentiels, au groupe d'Helsinki, aux PCN, ainsi qu'aux experts évaluateurs et autres acteurs impliqués dans la mise en œuvre d'Horizon 2020, des orientations pratiques sur l'application effective des nouvelles dispositions en matière d'égalité de genre. Cela signifie qu'il faut intégrer les questions d'égalité des sexes à chaque étape du cycle de recherche : de la programmation à la mise en œuvre, en passant par le suivi et l'évaluation des programmes.

Guidance for evaluators of Horizon 2020 proposals (CE, 2014)



Ce guide de la Commission européenne (CE) aide les évaluateurs des propositions H2020 à examiner tous les aspects de l'évaluation du projet, y compris la manière dont la dimension de genre devrait être abordée et évaluée dans les propositions.

For a better integration of the gender dimension in Horizon 2020 Work Programme 2016-2017 (Horizon 2020 Advisory Group on Gender, 2015)



Le présent document a été préparé par le Groupe consultatif (AG) sur le genre H2020, qui a pour mandat de fournir des conseils aux autres AG et à la Commission sur l'intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche concernant toutes les activités lorsque cela est pertinent, ainsi que sur ses interactions possibles avec d'autres questions transversales. Il fournit des conseils et des suggestions thématiques dans les 7 défis de société H2020¹⁰⁶

106 Défis de société H2020 : 1. Santé, évolution démographique et bien-être 2. Sécurité alimentaire, agriculture & foresterie durables, recherches marines, maritimes et sur les eaux continentales, et bioéconomie 3. Energies sûres, propres et efficaces 4. Les transports intelligents, verts et intégrés 5. Action climatique, environnement, efficacité des ressources et matières premières 6. Sociétés inclusives, innovantes et réflexives 7. Des sociétés sûres.

et dans les domaines des TIC, des nanotechnologies, des matériaux avancés, de la biotechnologie et des procédés avancés de fabrication (NMPB), de l'accès au financement à risque – entrepreneuriat et des technologies émergentes du futur.



Module interactif sur le sexe et le genre dans la recherche biomédicale (IRSC, 2015) ● ●

Un module interactif gratuit conçu pour améliorer la capacité des chercheurs en santé et des pairs examinateurs à tenir compte du sexe et du genre dans la recherche biomédicale impliquant des animaux, des cellules ou des tissus.



Online Education on Sex and Gender Differences (NIH, 2015) ● ●

Cette série de cours en ligne des National Institutes of Health (NIH) fournit une base pour l'obligation de justifier de sa gestion en matière de sexe et de genre dans la recherche et les traitements médicaux. Une fois les cours terminés, on s'attend à ce que les chercheurs, les cliniciens et les étudiants des professions de la santé intègrent les connaissances sur les différences et les similitudes biologiques et sociales entre les sexes dans leur recherche et leur pratique. Ces cours sont ouverts au public et offerts gratuitement.



Compendium of existing national and regional initiatives on the integration of the gender dimension in research contents (GENDER-NET, 2015) ●

Ce document de GENDER-NET (Livrable D3.9) présente les données/informations collectées par une enquête lancée en 2014 dans un recueil de stratégies, politiques, programmes, plans nationaux et régionaux qui favorisent l'intégration effective des considérations liées au sexe et au genre dans les contenus de recherche. Les principaux domaines de cette enquête étaient les suivants : 1) Politiques et stratégies visant à intégrer l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans la recherche, 2) Programmes de financement de la recherche visant à intégrer l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans la recherche, 3) Directives et supports de formation à l'intention des candidats, 4) Directives et formation à l'intention des évaluateurs des appels à projets, 5) Recommandations et/ou modèles pour l'élaboration de programmes d'études universitaires dans les domaines scientifiques et technologiques, 6) Activités transnationales et autres.

Le document contient, en particulier, des exemples nationaux et régionaux réussis qui peuvent être adaptés aux contextes transnationaux, tout en mettant en évidence les lacunes qui nécessiteront une attention particulière pour une mise en œuvre efficace. Ce recueil contient des informations provenant de 40 organisations nationales, provenant de 22 pays.

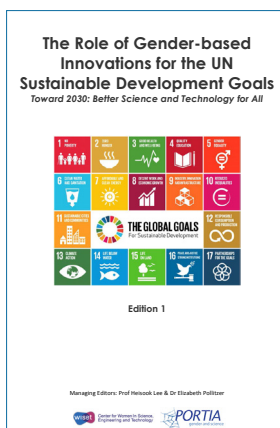
Comparative analysis of existing national initiatives on the integration of the gender dimension report in research contents (GENDER-NET) ●

Dans le présent rapport GENDER-NET (Livrable D3.10), les informations compilées dans le recueil susmentionné sont analysées afin d'identifier les tendances communes et les domaines de développement des initiatives visant à faciliter l'IGAR par les organisations respectives dans le cadre de leurs programmes nationaux. Il comprend une section comparative sur les principaux domaines de l'enquête susmentionnée, une section sur les réussites et les bonnes pratiques, une section sur les obstacles et les défis, trois études de cas comprenant celles des IRSC, de l'IRC et des NIH, et une dernière section avec les recommandations.

Elevating Promising Practice: Potential Transnational Actions for Integrating Gender Analysis into Research (GENDER-NET) ●

Ce rapport GENDER-NET (Livrable D3.12) est un rapport de synthèse (du présent rapport et des deux précédents rapports GENDER-NET) identifiant les éléments de base d'un cadre pour la mise en œuvre des activités stratégiques transnationales et le suivi des indicateurs communs sur l'IGAR.

The Role of Gender-based Innovations for the UN Sustainable Development Goals Toward 2030: Better Science and Technology for All (WISSET & PORTIA, 2016) ● ● ●



Ce rapport du Centre coréen pour les femmes dans les sciences, l'ingénierie et la technologie (WISSET) et de PORTIA a été publié à la suite du 6^e Sommet sur le genre (Séoul, 2015). Il vise à améliorer l'efficacité des mesures utilisées pour mettre en œuvre les objectifs de développement durable (ODD), y compris leurs impacts transversaux, en identifiant la recherche qui enquête sur toutes les sources et conditions d'inégalité dans la vie des filles, des garçons, des femmes et des hommes. Il cite d'importantes données de recherche, avec 170 exemples, pour montrer que les considérations liées et au sexe et au genre doivent être plus profondément et largement intégrées dans les connaissances scientifiques et les technologies à l'appui des mesures visant à réaliser les ODD. Les prochaines versions de ce rapport continueront à identifier des ressources supplémentaires. Il énumère également plus de 150 exemples de sujets de recherche recommandés par des experts qui ont besoin d'être approfondis.



EGERA (2014-2017) ● ● ●

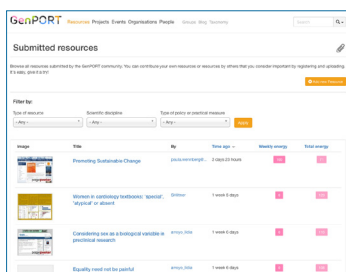
EGERA (Effective Gender Equality in Research and the Academia) est un projet financé par le 7^e PC de l'UE qui réunit huit établissements de recherche et d'enseignement supérieur dans sept États membres de l'UE (Belgique, République tchèque, France, Allemagne, Pays-Bas, Portugal et Espagne) + la Turquie, liés par un même engagement envers le double objectif d'atteindre l'égalité de genre dans la recherche et de renforcer la dimension de genre dans la recherche. L'un des lots de travail de ce projet est consacré au renforcement de la perspective de genre dans la recherche. La charge de travail consiste en différentes tâches, afin de soutenir efficacement la mise en œuvre des actions planifiées liées au genre dans la recherche. Les tâches vont de la cartographie et de l'examen critique des outils existants¹⁰⁷, en passant par des actions de sensibilisation ciblant différentes catégories d'acteurs de la recherche, jusqu'à la création d'une base de données des bonnes pratiques mises en œuvre par les institutions partenaires.



genderSTE (2012-2016) ● ● ●

genderSTE est un réseau ciblé et axé sur les politiques, financé par la COST (Coopération européenne dans le domaine de la recherche scientifique et technique). Ce projet est constitué d'un réseau de décideurs et d'experts engagés à promouvoir une représentation plus équitable des femmes et une meilleure intégration de l'analyse de genre dans la recherche et l'innovation. Il diffuse un savoir-faire de pointe sur le changement structurel des institutions et sur les méthodes d'analyse de genre dans la recherche. Il vise à faire progresser l'état des connaissances dans les domaines spécifiques des villes, des transports, de l'énergie, du climat et de l'innovation industrielle.

Les membres de genderSTE représentent des instances gouvernementales, des organismes de recherche, des universités, des organisations à but non lucratif et des entreprises privées de 40 pays, en Europe et au-delà, ainsi que des organisations internationales.



GenPORT (2013-2017) ● ● ●

GenPORT (un projet financé par le 7^e PC de l'UE) développe une communauté de praticiens en ligne servie par un portail Internet et composée d'organisations et d'individus travaillant à travers le monde pour l'égalité de genre et l'excellence en science, technologie ou innovation. GenPORT couvre toutes

¹⁰⁷ Voir le livrable de l'EGERA D6.1 Report on Mapping & Critical assessment of existing tools for including gender in research (UAB).

les sciences – naturelles, sociales et humaines. Le projet intègre une base de données de ressources dans différents domaines, l'un de ces derniers étant « Intégrer l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans la recherche ».



Toolkit for Integrating Gender Sensitive Approach into Research and Teaching (Garcia project) (2015) ●

Ce document de travail du projet **GARCIA** (2014-2017) a pour but d'aider les chercheurs à intégrer la dimension de genre dans leur recherche et dans leurs pratiques d'enseignement et la conception de leurs programmes à tous les niveaux académiques. Cette boîte à outils devrait aider le personnel de recherche et d'enseignement à réfléchir à la manière dont le genre est pertinent pour leurs recherches et leurs programmes d'études, et elle fournit des conseils pratiques sur la manière d'intégrer une approche sensible au genre dans la recherche et l'enseignement : a) en posant des questions aux universitaires qui les encourageraient à réfléchir de manière critique sur leurs recherches/enseignements antérieurs et à inspirer de futures pratiques plus sensibles au genre ; et b) en utilisant des exemples évocateurs de la manière dont le genre est pertinent pour la recherche et les programmes d'études dans six institutions-tests impliquées dans le projet GARCIA.



Projet EnRRICH (H2020 – 2015-2017) ●

Le projet intitulé « Enhancing Responsible Research and Innovation through Curricula in Higher Education » (EnRRICH) vise à renforcer la capacité du personnel de l'enseignement supérieur à faciliter le développement des connaissances, des aptitudes, des attitudes et des compétences de ses étudiants en matière de recherche et d'innovation responsables, et à répondre aux besoins de la société en matière de recherche, en particulier des organisations de la société civile (OSC) mal desservies. Pour ce faire, le projet identifiera, développera, testera et diffusera des ressources, basées sur les bonnes pratiques existantes et les essais de nouvelles initiatives, afin d'intégrer les cinq clés de recherche et innovation responsable (RRI) dans les programmes académiques à travers l'Europe, avec une référence spécifique aux sciences et à l'ingénierie. Il élaborera des études de cas qui présenteront des exemples pour les étudiants, les enseignants, les formateurs professionnels et le personnel académique des établissements d'enseignement supérieur. Grâce à un dialogue permanent avec les universitaires, les décideurs politiques et les OSC, EnRRICH lancera des débats aux niveaux institutionnel, national et international afin de sensibiliser et d'améliorer le contexte politique de la RRI dans les programmes d'études et ainsi produire des diplômés et des chercheurs plus responsables et plus réactifs.



**Higher Education Institutions
& Responsible Research and Innovation**

Projet **HEIRRI** (H2020 – 2015-2018) ●

L'objectif du projet HEIRRI (Higher Education Institutions and Responsible Research and Innovation) est de commencer l'intégration de la RRI dans la formation formelle et informelle des futurs scientifiques, ingénieurs et autres professionnels impliqués dans le processus de R&D+i. HEIRRI se consacre principalement à six « aspects clés » de la RRI identifiés par la CE (engagement sociétal/public, égalité femmes-hommes, libre accès, éducation scientifique, éthique et gouvernance en R&I), mais surtout de ces six « clés », HEIRRI veut souligner le potentiel de la RRI en tant que concept transformateur, critique et radical.



FoTRRIS
Fostering a Transition towards Responsible Research and Innovation Systems

Projet **FOTRRIS** (H2020 – 2015-2018) ●

L'objectif principal de FoTRRIS est de développer et d'introduire de nouvelles pratiques de gouvernance pour favoriser les politiques et méthodes de Recherche et Innovation Responsable (RRI) dans les systèmes de recherche et d'innovation. Étant donné que les systèmes et pratiques de recherche et d'innovation varient dans les différents États membres européens et au sein des divers organismes de recherche, FoTRRIS envisagera la mise en œuvre de nouvelles pratiques de gouvernance dans cinq États membres. Les projets ont pour objectif d'offrir des méthodes efficaces et efficientes pour les chercheurs, les citoyens, les entreprises et les décideurs politiques afin de résoudre les défis « locaux » de manière co-RRI. Sa méthodologie repose sur la création d'arènes de transition associées à des unités de support appelées cellules de compétences. Les arènes de transition sont des groupes d'individus intéressés par la résolution des problèmes « locaux » de manière collaborative. La cellule de compétences comprendra des chercheurs formés aux méthodologies de co-RRI qui partageront leur savoir-faire avec les membres des arènes de transition.



The Sex and Gender Equity in Research (SAGER) guidelines (2016)

Les lignes directrices sur l'équité en matière de sexe et de genre en recherche (SAGER) fournissent aux chercheurs et aux auteurs un outil pour normaliser les comptes rendus sur le sexe et le genre dans les publications scientifiques. Elles ont été conçues pour optimiser les comptes rendus sur le sexe et le genre dans la recherche scientifique, servir de guide aux auteurs et aux examinateurs pairs, être suffisamment souples pour s'adapter à un large éventail de domaines et de disciplines de recherche et améliorer la communication des résultats de la recherche.

Ces lignes directrices visent principalement à guider les auteurs dans la préparation de leurs manuscrits, mais elles sont également utiles aux éditeurs, en tant que gardiens de la science, pour intégrer l'évaluation du sexe et du genre dans tous les manuscrits en tant que partie intégrante du processus éditorial.

Guía práctica para la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación (Fundación CIREM, 2012) ● ●

Ce guide en espagnol, basé sur le projet «Gendered Innovations», fournit un ensemble d'outils méthodologiques et un certain nombre d'exemples d'intégration du genre dans la recherche. Chaque outil méthodologique est illustré par trois exemples, chacun dans un domaine scientifique différent : médecine et biotechnologie ; architecture et urbanisme ; technologies de l'information et des communications.



C. Recommandations et modèles pour l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires dans les domaines scientifiques et technologiques

C.1 Introduction

L'un des objectifs importants du présent rapport est de sensibiliser davantage les universités aux problématiques liées au genre et au sexe afin de favoriser une intégration plus large et plus approfondie de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires. Ceux-ci jouent un rôle fondamental dans la transmission du savoir, de la pratique et de la culture. Les établissements d'enseignement supérieur (EES) contribuent également à la société par l'élaboration de programmes d'enseignement inclusifs qui répondent aux besoins de tous – femmes et hommes, garçons et filles – et valorisent la société. C'est aussi leur rôle d'éduquer des individus et des chercheurs ouverts d'esprit, capables de faire face aux diversités qui les entourent et aux compétences et connaissances nécessaires pour produire une science conçue par et pour tous¹⁰⁸.

Parler de l'intégration de *l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires* (IGAUC) signifie intégrer efficacement l'analyse de genre dans tous les contenus et informations transmis pendant le processus d'enseignement supérieur aux futurs acteurs sociaux actifs, professionnels et futurs chercheurs. Plus précisément, il s'agit d'aider les étudiants à développer des compétences visant à *intégrer l'analyse de genre dans la recherche* (IGAR). Cela comprend des questions telles que l'apprentissage de l'identification des biais de genre dans la recherche et l'application adéquate des méthodes IGAR dans la production et le transfert des connaissances. Les établissements d'enseignement supérieur (EES) jouent un rôle fondamental dans la réduction et, à terme, l'élimination de « l'écart entre les sexes dans le contenu scientifique ». Les universités sont donc essentielles pour éviter de produire et de transmettre des connaissances empreintes de biais de genre et qui ne tiennent pas compte de façon pertinente des besoins des hommes et des femmes, perpétuant ainsi un système inégal de production de connaissances scientifiques.

Il convient de noter que l'IGAUC se réfère à un domaine spécifique de la dimension/approche du genre dans les programmes d'études universitaires. Cette approche aborde également d'autres questions telles que les méthodes d'enseignement inclusives, la visibilité des femmes scientifiques, l'utilisation non sexiste du langage et des images, la remise en question des stéréotypes et des rôles professionnels liés au genre, etc.

¹⁰⁸ Voir également le chapitre d'introduction (pp 7-11) par Laura Grünberg dans le rapport en 2011 de l'UNESCO *From Gender in Studies to Gender IN Studies. Case Studies on Gender-Inclusive Curriculum in Higher Education*.

En 2014, le projet GENDER-NET a lancé une enquête en ligne exhaustive qui a été diffusée auprès des ministères, des agences nationales de financement de la recherche et des organismes de recherche ainsi que d'autres organisations privées nationales situées dans les États membres et les pays associés participant au réseau GENDER-NET. Au total, 40 organisations de 22 pays ont répondu. Les objectifs de ce questionnaire d'enquête étaient les suivants : a) recenser les politiques, programmes, plans et stratégies nationaux et régionaux efficaces qui facilitent l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans la recherche – en particulier en dehors des sciences humaines et sociales – et qui pourraient être adaptés aux contextes transnationaux et mis en œuvre dans tous les pays ; b) identifier les lacunes pour lesquelles le projet GENDER-NET pourrait apporter un soutien. Les résultats de l'enquête ont été publiés dans le rapport Livrable [D3.9](#) qui comprenait les fiches d'information de chaque organisme répondant, et analysés plus en détail dans le rapport Livrable [D3.10](#).

D'après les résultats de cette enquête, seulement une des 40 organisations interrogées (les académies nationales américaines) a déclaré avoir des recommandations et/ou des modèles pour l'élaboration de programmes d'études universitaires dans des domaines scientifiques et technologiques (autres que les sciences humaines et sociales) intégrant la dimension de genre. 30 des 39 organisations (77 %) qui déclarent ne pas avoir de telles recommandations ou modèles l'attribuent au fait qu'elles n'ont pas la responsabilité de l'élaboration des programmes d'études universitaires. Les autres organisations ont déclaré que les universités dans leur contexte national étaient autonomes, ou que ce n'était pas le mandat de leurs organisations. Une organisation a indiqué que de telles recommandations étaient en cours d'élaboration (Ministère de l'éducation et des sciences de la République de Lituanie).

Les organisations interrogées ont également été invitées à nommer les universités dont elles savaient qu'elles avaient développé l'intégration de l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans les programmes d'études de disciplines autres que les sciences humaines et sociales, et ces informations se sont avérées très limitées.

Par conséquent, bien que la majorité des organisations contactées déclarent ne pas être responsables de la gestion des universités, il semble que l'étendue de cette question spécifique nécessite une analyse et un soutien supplémentaires afin de sensibiliser et d'atteindre les bons niveaux institutionnels (décideurs) pour aborder l'intégration de la dimension de genre dans l'élaboration des programmes d'études universitaires.

Récemment, en avril 2015, la Commission pour l'égalité de genre (CEF) du Conseil de l'Europe a publié une compilation intitulée « [Good practices to promote an education free from gender stereotypes and identifying ways to implement the](#)

measures which are included in the Committee of Ministers' Recommendation on gender mainstreaming in education». Cette compilation présente des exemples d'activités prometteuses mises en œuvre dans 17 États membres du Conseil de l'Europe, visant à promouvoir une éducation sans stéréotypes sexistes. Cette compilation ne fait état d'aucune expérience spécifiquement orientée vers l'IGAUC dans les domaines des STIM, ce qui montre qu'il s'agit là aussi d'une question assez peu développée, même dans le secteur de l'enseignement supérieur. Cependant, elle comprend peu de cas qui peuvent être considérés comme des efforts visant à inclure les questions de genre dans les contenus académiques, par exemple le cas de la France (« *Training teachers in equality and gender* » et « *Comprehensive scheme for training on gender equality in higher education and research* »).

C.2 Méthodologie

La structure de ce chapitre comprend l'introduction ci-dessus au sujet, une description de la méthodologie utilisée, suivie d'une série de recommandations visant à mieux intégrer la dimension de genre dans les programmes d'études universitaires. La dernière section est consacrée à la présentation de 7 études de cas sur l'IGAUC, soit à travers la conception d'un programme d'études spécifique intégrant la perspective de genre, soit à travers d'autres initiatives visant à promouvoir l'IGAUC. L'objectif final de ces présentations est de fournir des modèles ou des guides pour une éventuelle transférabilité à d'autres milieux universitaires.

La méthodologie suivie pour développer ce chapitre comprend les résultats d'un atelier d'experts de GENDER-NET développé dans le cadre du lot de travail n° 3 spécifiquement consacré à l'aide aux partenaires dans la préparation des directives/manuels de formation pour les agences de financement et des recommandations pour l'élaboration de programmes d'études universitaires intégrant l'analyse fondée sur le sexe et le genre (MS9, 24-25 mars 2015, Paris). Au cours de cet atelier, trois études de cas ont été présentées, provenant de l'Institut pour le Genre en Médecine de l'hôpital universitaire de la Charité de Berlin, de l'université technique de Berlin et de l'université technique de Brunswick (les trois études sont décrites dans la section C.4. sur les modèles pour l'IGAUC). L'ensemble initial de recommandations et de modèles a été enrichi par un examen et une analyse plus poussés. Les recommandations ont été structurées en trois catégories : 1) au niveau des établissements d'enseignement supérieur ; 2) au niveau des établissements d'enseignement supérieur et au niveau national ; et 3) au niveau national.

C.3 Recommandations pour l'IGAUC dans les domaines scientifiques et techniques

Cette section comprend, entre autres, les recommandations de l'atelier GENDER-NET mentionné ci-dessus, le document de la LEUR en 2015 intitulé « *Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis* »¹⁰⁹ – où l'une des

¹⁰⁹ Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis, LEUR 2015.

principales recommandations est de *promouvoir l'intégration des résultats de la recherche et de l'innovation de genre dans les programmes d'enseignement, afin de mieux préparer les responsables de demain à faire face aux défis de société* – et le rapport de l'UNESCO intitulé «*From Gender Studies to Gender IN Studies* »¹¹⁰, dans lequel les cas des différentes universités d'Europe de l'Est sont analysés en termes d'élaboration de leurs programmes d'études dans une perspective de genre. D'autres recommandations s'inspirent également des 7 modèles présentés à la section C.4 du présent rapport.

C.3.1 Recommandations au niveau des EES

- Lors de la conception d'un programme d'études universitaire, à tous les niveaux (licence, master ou doctorat) et dans tous les domaines (y compris les disciplines des STIM), il convient d'utiliser des **approches complémentaires** : c'est-à-dire des **modules/sujets sur le genre** (par exemple, « Genre et espace » ou « Méthodes de recherche fondées sur le sexe et le genre ») dans le cadre du diplôme, et une **perspective transversale de genre** dans le reste des modules/sujets du diplôme (intégrer la dimension de genre en l'incorporant dans le contenu général, par exemple en incluant les théories, méthodes, lectures, questions, activités, etc. sensibles au genre dans un sujet « Urbanisme »). En outre, des **diplômes spécifiques aux questions de genre** (par exemple, des masters en « Études de genre », « Genre et développement », etc.), en particulier dans les principales universités ou dans les programmes interuniversitaires.
- **Assurer la participation d'experts en genre** dans les comités/groupes qui conçoivent les programmes d'études au niveau du diplôme ou dans ceux qui conseillent ou valident les guides pédagogiques pour chacun des sujets au niveau de l'université, du programme, du département ou du corps enseignant.
- Mettre en place un **groupe de travail sur l'intégration de la dimension de genre dans les programmes d'études** (au niveau du corps enseignant, de l'école, etc.) pour suivre et évaluer la mise en œuvre de l'approche transversale du genre et les ressources de soutien dont il dispose. Les membres de ce groupe de travail peuvent proposer des solutions aux lacunes et problèmes identifiés et soutenir la coordination nécessaire (par exemple entre les corps enseignants, les départements et les unités chargées de l'égalité entre les sexes).
- Il est recommandé aux autorités de l'enseignement supérieur de **favoriser la nomination ou la promotion**, dans tous les principaux domaines des sciences, **de personnel académique possédant une double compétence/**

¹¹⁰ *From Gender Studies to Gender IN Studies: Case Studies on Gender-Inclusive Curriculum in Higher Education* UNESCO-CEPES 2011.

expertise en matière d'études de genre et dans d'autres domaines scientifiques spécifiques (interdisciplinaires). Pour cela, il peut être utile d'établir des liens avec les centres ou départements existants d'études de genre.

- Inclure, au cours des procédures de recrutement et de promotion du personnel dans l'institution, **une notation spécifique dans le domaine de l'expertise et/ou de la formation en matière de genre.**
- Établir un **système de récompense** pour valoriser les étudiants du premier cycle et des cycles supérieurs qui incluent dans leur recherche l'analyse fondée sur le sexe et le genre en tant que question transversale¹¹¹.
- Assurer un **soutien technique**, idéalement par l'intermédiaire d'un institut d'études de genre à l'université pour fournir une expertise technique sur demande.
- Offrir des **activités de formation et de sensibilisation**¹¹² ainsi que des **supports de diffusion**¹¹³ aux universitaires.
- Mettre en place un **processus d'examen des programmes d'études** sur l'égalité entre les sexes, aux niveaux de la licence et du master (par exemple, vérification de l'intégration transversale du genre dans toutes les disciplines et présence d'au moins un sujet spécifique au genre par diplôme).
- **Impliquer la participation des étudiants** sur des projets spécifiques au genre ou sur des projets transversaux de genre appliqués à d'autres sujets dans le cadre de leur discipline (par exemple dans leurs mémoires de licence ou de master, mais aussi dans d'autres projets d'équipe/groupe pendant leurs études.¹¹⁴

111 Par exemple, les récompenses EGERIA de l'Université de Vigo en 2014 et en 2015 pour les mémoires de licence et de master intégrant la dimension de genre dans leur contenu de recherche (vous trouverez des informations complémentaires [ici](#), en espagnol et en galicien).

112 Par exemple, les cours de formation générale sur la perspective de genre dispensés aux universitaires de l'Université de Saint-Jacques-de-Compostelle (vous trouverez des informations complémentaires [ici](#), en galicien).

113 Voir, par exemple, la base de données modèle pour 55 disciplines universitaires dans différents domaines principaux des sciences et de l'ingénierie "[Gender in bachelor and master courses - integrate women's and gender studies into the curriculum](#)" développée par le Réseau de recherche sur les femmes et le genre NRW (pour plus de détails sur cette initiative, voir la sous-section C.4 des modèles du présent rapport). Un autre exemple à l'échelle locale est l'entrepôt en ligne gratuit de ressources pédagogiques et de recherche sur le sexe et le genre pour les étudiants et le corps professoral des professions médicales et des soins de santé, développé par le *Sex and Gender Women's Health Collaborative (SGWHC)*, un effort coordonné de l'*American Medical Women's Association*, de l'*American College of Women's Health Physicians* et de la *Society for Women's Health Research* (vous trouverez des informations complémentaires sur cette initiative dans [Advancing sex and gender competency in medicine: sex & gender women's health collaborative](#)).

114 Voir par exemple le programme GENDER PRO MINT de l'université technique de Berlin dans les modèles de la sous-section C.4 du présent rapport.

C.3.2 Recommandations au niveau national et au niveau des EES

- **Élaborer une politique ou une stratégie pour intégrer le genre dans les contenus de recherche au sein des programmes d'études universitaires** dans les domaines scientifiques et technologiques (tant au premier cycle – licence – qu'aux cycles supérieurs – master et doctorat).¹¹⁵
- Assurer un **soutien politique par le biais d'une gestion de haut niveau** (par exemple, les rectorats/vice-rectorats/doyens dans le cas des EES) et d'un **personnel dédié** (administrateur, agent de changement en faveur de l'égalité...) engagé dans la gestion et la coordination de ces mesures.
- Concevoir et promouvoir des **groupes de recherche interdisciplinaires** autour de thèmes axés sur le genre et d'autres activités universitaires (conférences, séries de conférences, séminaires de développement du corps enseignant, bourses, etc.) pour le corps enseignant **sur l'IGAUC**¹¹⁶. Ce type d'**initiatives interdisciplinaires de coopération universitaire** favorise le partage des connaissances et de l'expertise et facilite l'identification des lacunes, des résistances et des stratégies d'adaptation pour l'élaboration de programmes d'études universitaires sensibles au genre¹¹⁷. En ce qui concerne les diplômes en STIM, il est d'autant plus essentiel de permettre la mise en place d'un terrain d'entente entre les experts en genre et les experts des STIM afin de favoriser des sujets interdisciplinaires et des projets d'étudiants

¹¹⁵ Par exemple, l'une des mesures prévues dans le [Plan stratégique espagnol pour l'égalité des chances 2014-2016](#) consiste à *promouvoir les études de genre et celles afin de favoriser l'égalité de traitement et de chances au niveau universitaire* et postuniversitaire (p. 146 de la version anglaise). Auparavant, à l'époque de la réforme de Bologne, le [décret royal espagnol 1393/2007](#), stipulait dans son article 3.5 que « *parmi les principes généraux qui doivent inspirer la conception des nouveaux diplômes, les programmes d'études des diplômes universitaires doivent tenir compte du fait que l'enseignement de toute activité professionnelle doit être réalisé : a) sur la base des droits fondamentaux et de l'égalité entre les hommes et les femmes, et pour cette raison, l'enseignement des matières relatives à ces droits doit être inclus dans les programmes d'études des diplômes dans lesquels il est approprié* ». Et au niveau de l'EES, voir par exemple le Plan I pour l'égalité entre les sexes de l'Université de La Laguna 2014-2017 et le Programme de mise en œuvre pour 2014, qui comprennent une action permanente (2.1.1) et des indicateurs sur l'augmentation progressive du nombre de matières de genre et transversales de genre qui sont enseignées en licence et en master (documents disponibles en espagnol à l'adresse <http://www.igualdad.ull.es/ambito%20ull.html>).

¹¹⁶ Par exemple, en 2012, l'Unité pour l'égalité de l'université de Vigo a organisé un atelier sur les innovations en matière de genre dans l'enseignement et la recherche destiné aux universités espagnoles. Les actes sont disponibles sur le [site Web](#) de l'Unité pour l'égalité.

¹¹⁷ Voir, par exemple, le rapport de la Conférence intitulé [Embedding Concepts of Sex and Gender Health Differences into Medical Curricula](#), qui a été publié par le *Journal of Women's Health* et résume les comptes rendus, les recommandations et les mesures de suivi issus d'un atelier d'experts organisé en 2012 pendant deux jours par la Mayo Clinic, qui visait à *articuler la nécessité d'intégrer le contenu fondé sur le sexe et le genre dans l'éducation et la formation médicales, à identifier les lacunes des programmes d'études médicales actuels, à envisager des stratégies pour intégrer les concepts de santé sexuelle et de santé liée au genre dans les programmes d'études des professionnels de la santé et à identifier les ressources existantes pour faciliter et mettre en œuvre le changement*.

adéquats, étant donné que l'expertise en études de genre ne peut pas être mise en œuvre uniquement par le biais de directives ou de listes de contrôle destinées aux experts technologiques.¹¹⁸

- L'existence d'un **système bien développé, coordonné et institutionnalisé d'études de genre** (masters, départements, instituts de recherche, programmes de recherche, unités de coordination, procédures d'accréditation, etc.) est une bonne pratique en termes de fourniture de preuves et de progrès des connaissances et des pratiques sur le genre, mais aussi de renforcement de l'infrastructure institutionnelle pour produire des connaissances sur le genre.
- Mettre en place les **structures/bureaux adéquats** et désigner le personnel approprié (agents du changement) chargé de concevoir, promouvoir, coordonner et suivre la politique/stratégie destinée à l'IGAUC¹¹⁹. Au niveau des EES, il est primordial que la coordination entre le Bureau de l'égalité femmes-hommes, l'Institut/département des études de genre et les groupes de travail susmentionnés parmi les corps enseignants/écoles¹²⁰ soit assurée. Au niveau national, il est également nécessaire que les bureaux de l'égalité femmes-hommes apportent leur contribution aux ministères et agences concernés (éducation, recherche/innovation et égalité) et qu'un secteur de l'égalité de genre participe à la Conférence des recteurs. Ce type de structures a d'abord été mis en place pour se concentrer sur les questions d'égalité/équilibre entre les femmes et les hommes quant à leur participation à tous les domaines des EES et des institutions de R&I, mais elles se concentrent aussi de plus en plus, comme il est recommandé, sur l'intégration de l'analyse de genre dans le contenu de recherche et les programmes universitaires.

118 Voir par exemple le programme GenderING de l'université technique de Brunswick dans la sous-section C.4 des modèles du présent rapport.

119 Par exemple, l'Unité pour l'égalité entre les sexes de l'Université de La Laguna diffuse sur son [site Web](#) une publication d'orientation éditée par l'ancien Ministère espagnol de l'égalité à la suite d'une conférence sur l'Espace européen de l'enseignement supérieur et les études sur les femmes, les féministes et le genre. La publication fournit des modèles pour les disciplines universitaires transversales et spécifiques au genre dans différents domaines scientifiques principaux (en espagnol).

120 Par exemple, l'Unité pour l'égalité de l'Université d'Alicante a fait la promotion du *Réseau université, enseignement, genre et égalité*, qui est conseillé par le Centre universitaire d'études sur les femmes. Ce Réseau a développé un [site Web de ressources pédagogiques avec une perspective de genre pour l'enseignement universitaire](#), qui comprend une bibliothèque numérique pour soutenir et étendre l'intégration des perspectives de genre dans l'enseignement universitaire (pour de plus amples informations, voir le document de José Vicente Berná Martínez, María José Rodríguez Jaume & Francisco Maciá Pérez (2014): *Portal de recursos docentes con perspectiva de género para la docencia universitaria*. De Miguel Riesco, Marián Díaz & Benjamín López (eds.), *Actas de las XX Jornadas sobre enseñanza universitaria de la informática (JENUI)* (pp. 177-184).

- **Affecter les fonds nécessaires** pour garantir des ressources appropriées à long terme (telles qu'un personnel suffisant, des ressources de formation pour les universitaires, des départements d'études de genre, un corps enseignant avec une double expertise...) pour mettre en œuvre de manière adéquate la politique ou la stratégie destinée à l'IGAUC.
- **Récompenser et mettre en lumière ces expériences novatrices** dans l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires¹²¹.
- **Assurer la liaison avec les institutions compétentes** au niveau national et européen (LEUR, EUA, Conférences nationales des recteurs, ministères, DG Recherche & Innovation de la CE, DG Éducation, Associations d'étudiants...) afin de mieux coordonner les approches communes¹²².
- Concevoir et mettre en œuvre un **système solide de suivi et d'évaluation** avec des indicateurs pertinents, mesurables et appropriés pour mesurer l'impact et le succès de la politique ou de la stratégie visant à intégrer le genre dans les contenus de recherche au sein des programmes d'études universitaires¹²³.
- Effectuer des **évaluations participatives**¹²⁴ pour mesurer le degré d'acceptation et détecter les résistances éventuelles du personnel de l'institution afin de mettre en œuvre les mesures pertinentes.
- Assurer la **communication et la coordination entre les institutions nationales compétentes** ayant des responsabilités dans les domaines des EES, de

C.3.3 Recommandations au niveau national

121 Par exemple, les prix annuels créés par l'Université de Saint-Jacques-de-Compostelle depuis 2010 soulignent et récompensent les universitaires qui ont réussi à intégrer la dimension de genre dans leurs activités d'enseignement (à l'exclusion des cours spécifiques au genre) ou dans leurs projets de recherche dans tous les domaines scientifiques. Les lauréats reçoivent un certificat et une modeste somme d'argent. Pour de plus amples informations, voir l'appel 2015 et les résultats [ici](#) (en galicien). Un autre exemple est la participation volontaire de certains départements de l'Université de Lund au projet intitulé «*Gender Certification on the department level*», visant à accroître les connaissances sur les questions de genre et à créer les conditions d'une éventuelle « Certification Genre » incluant des critères tels que la perspective de genre dans la recherche et l'enseignement (voir la description de cette initiative sur le [site Web](#) du Département des Sciences de l'Énergie).

122 Les conférences, les ateliers et les sommets sont de bonnes occasions d'y parvenir. Par exemple, les Conférences européennes sur l'égalité entre les sexes dans l'enseignement supérieur pour la 8^{ème} conférence <https://gender2014.conf.tuwien.ac.at/home/>, pour les sommets genre <https://gender-summit.com/> ou l'atelier en 2012 mentionné plus haut (*Embedding Concepts of Sex and Gender Health Differences into Medical Curricula*).

123 Voir la section D. Indicateurs pertinents.

124 Voir, par exemple, à la sous-section C.4 des modèles du présent rapport, l'étude de l'université de Barcelone (UB) sur la perspective de genre dans la pratique de l'enseignement universitaire. L'institut des sciences de l'éducation de l'UB dispose d'un programme de financement de la recherche sur l'enseignement universitaire (REDICE) qui soutient ce type d'études. En particulier, à partir de 2008, certains des appels ont explicitement inclus un thème de recherche prioritaire sur le genre dans l'enseignement universitaire (par exemple, *Convocatòria REDICE-14*, en catalan).

l'égalité de genre, de la recherche et de l'innovation, par le biais de groupes de travail interministériels, de comités, etc.

- Veiller à ce que **les agences d'accréditation appliquent effectivement les critères pertinents de l'IGAUC** lors de l'accréditation des programmes de licence et de master.¹²⁵
- Il est recommandé aux ministères et aux agences nationales de **développer des projets/activités spécifiques** ciblant les institutions (universités, agences d'accréditation, administrations locales, etc.) et les niveaux institutionnels (décideurs) responsables de l'élaboration des programmes d'études universitaires afin de **cartographier, suivre, améliorer, etc.** leurs politiques/recommandations visant à permettre aux étudiants d'acquérir les compétences nécessaires pour mener une analyse fondée sur le sexe et le genre dans les projets de recherche et d'innovation¹²⁶. Pour cela, il convient également de s'appuyer sur le point de vue d'un professionnel non universitaire, par exemple, pour identifier les lacunes en matière de compétences de genre qu'ils ont trouvées dans la pratique quotidienne dans leurs domaines respectifs et les supports utiles qu'ils ont trouvés/crétés pour y faire face¹²⁷.
- Renforcer la **mise en réseau des universitaires par grand domaine scientifique** au niveau national/international, pour se soutenir mutuellement et promouvoir l'échange de bonnes pratiques au sein de l'IGAUC et le progrès dans leur domaine spécifique.

125 L'article de Ruth Becker et al (2008), ci-dessous mentionné à la section C.4 sur les modèles pour l'IGAUC, détaille trois aspects principaux à considérer comme des « standards minimaux » sur les questions interdisciplinaires de genre lors de l'accréditation des programmes universitaires : 1) les aspects professionnels du domaine, 2) la critique des connaissances spécifiques à la discipline, et 3) les aspects de la production et de l'utilisation des résultats de recherche de la discipline. (pp. 9-10). Disponible à l'adresse <https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletins/bulletin-texte/texte-34/bulletin-texte-34>.

126 Voir, par exemple, dans la section C.4 (sur les modèles pour l'IGAUC), le cas de la base de données en ligne sur les modèles issus du projet de recherche intitulé «*Gender in bachelor and master courses - integrate women's and gender studies into the curriculum*» soutenu par le Ministère de l'innovation, des sciences, de la recherche et de la technologie.

127 Par exemple, au niveau international, le rapport intitulé *Integrating gender into the curricula for health professionals* est le résultat d'une réunion que le Département Gender, Women and Health (GWH) de l'OMS a organisée en décembre 2006 pour veiller à ce que ces considérations soient prises en compte dans les politiques et programmes de santé. Le document fournit des listes de compétences de base en matière de genre pour les médecins et les professionnels de la santé publique et des recommandations aux décideurs politiques et aux éducateurs médicaux pour faire avancer le programme. Un autre exemple est l'effort concerté de *The Sex and Gender Women's Health Collaborative (SGWHC)*, de l'American Medical Women's Association, de l'American College of Women's Health Physicians et de la Society for Women's Health Research, qui visait initialement à combler les lacunes de l'éducation médicale concernant les spécificités de genre dans le cadre des soins dispensés aux femmes, mais qui devrait aussi mener à une évaluation critique de notre compréhension de la santé des hommes (information plus détaillée dans l'article *Advancing sex and gender competency in medicine: sex & gender women's health collaborative*).

C.4 Modèles sur l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires (IGAUC)

Sept cas sont présentés dans cette section. Chaque cas est divisé en trois sous-sections : 1) une introduction au programme/à l'initiative ; 2) une description de ses objectifs et 3) des détails supplémentaires sur l'évolution de l'expérience. Pour conserver la même structure dans les 7 cas, les extraits cités de ces initiatives ne suivent pas l'ordre linéaire des documents de référence. Il s'agit de 6 universités (5 européennes et une autre aux États-Unis) et d'un réseau de professeurs et de scientifiques (en Allemagne) : l'hôpital universitaire de la Charité de Berlin, l'université technique de Berlin, l'université technique de Brunswick, l'université de Valence, l'université Brown, le réseau de recherche sur les femmes et le genre NRW (Rhénanie-du-Nord-Westphalie) et l'université de Barcelone.

Les quatre premiers cas sont des descriptions de programmes existants dans les universités européennes. Les trois derniers cas sont des exemples d'initiatives inspirantes visant à soutenir la promotion de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires à différents niveaux, et ont été sélectionnés comme des mesures complémentaires visant à faciliter l'IGAUC.

Ces modèles se concentrent principalement sur des domaines scientifiques et technologiques autres que les sciences humaines et sociales, en raison de l'objectif spécifique de GENDER-NET sur cette question. Comme on pouvait s'y attendre, les domaines des STIM¹²⁸ ont jusqu'à présent moins progressé sur l'IGAR et l'IGAUC. Par conséquent, la plupart des ressources récentes (manuels, sites Web, etc.) développées pour soutenir et sensibiliser les chercheurs aux méthodes IGAR mettent généralement en évidence des exemples dans les domaines des STIM. Il convient toutefois de noter que des efforts devraient encore être faits pour développer davantage l'IGAR et l'IGAUC dans le domaine de la recherche et des pratiques d'enseignement en sciences humaines et sociales (SHS). Trois des modèles présentés dans cette section ont un large champ d'application, y compris en SHS.

C.4.1 Une stratégie réussie pour intégrer la médecine sexuelle et de genre dans un nouveau programme d'études médicales – l'hôpital universitaire de la Charité de Berlin¹²⁹

– Introduction

L'impact du sexe et du genre représente un sujet essentiel dans le domaine de la diversité et il est analysé dans la nouvelle discipline de la médecine sexuelle et de genre. La médecine sexuelle et de genre tient compte à la fois du sexe biologique et du genre en tant que processus socioculturel et de leurs effets sur la santé des femmes et des hommes afin d'améliorer la santé et les soins de santé des femmes et des hommes. Parce que le sexe et le genre ne peuvent pas être correctement séparés dans le domaine médical, le sexe biologique est considéré comme influençant la

¹²⁸ Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques.

¹²⁹ Ces informations sont extraites de l'article : Ludwig Sabine, Oertelt-Prigione Sabine, Kurmeyer Christine, Gross Manfred, Grütters-Kieslich Annette, Regitz-Zagrosek Vera, and Peters Harm. *A Successful Strategy to Integrate Sex and Gender Medicine into a Newly Developed Medical Curriculum. Journal of Women's Health. Décembre 2015, 24(12): 996-1005. doi:10.1089/jwh.2015.5249.*

santé en modifiant le comportement et le mode de vie. Le comportement lié au genre peut modifier les facteurs biologiques et donc la santé, d'où l'introduction de l'expression « médecine sexuelle et de genre » (pp. 996-997).

En 2010, une grande faculté de médecine européenne, l'hôpital universitaire de la Charité de Berlin, a commencé à inscrire tous les nouveaux étudiants en médecine dans un nouveau programme d'études¹³⁰. Ce programme de premier cycle est de structure modulaire, entièrement intégré, fondé sur les compétences, axé sur les résultats et fait appel au contact avec les patients dès le début. Le nouveau programme d'études a été planifié et mis en œuvre de façon séquentielle (c.-à-d. module et trimestre) selon une approche standardisée, systématique et à l'échelle de la faculté (p. 997).

– Objectifs

Le principal objectif institutionnel est d'intégrer systématiquement la médecine sexuelle et de genre et les perspectives de genre dans les programmes d'études afin de favoriser l'acquisition par les futurs médecins de connaissances et de compétences appropriées en matière d'étiologie, de pathogenèse, de présentation clinique, de diagnostic, de traitement et de recherche sur les maladies (p. 996).

L'objectif final est de favoriser la capacité des étudiants à appliquer la perspective de genre comme un outil important pour améliorer leurs compétences diagnostiques, cliniques et thérapeutiques ainsi que leurs capacités de communication avec le patient. La prise en compte et la connaissance des différences biologiques et sociales entre les sexes dans le développement, le diagnostic et le traitement des maladies se traduisent par des soins médicaux plus personnalisés, plus rentables et de meilleure qualité pour les hommes et les femmes (p. 997).

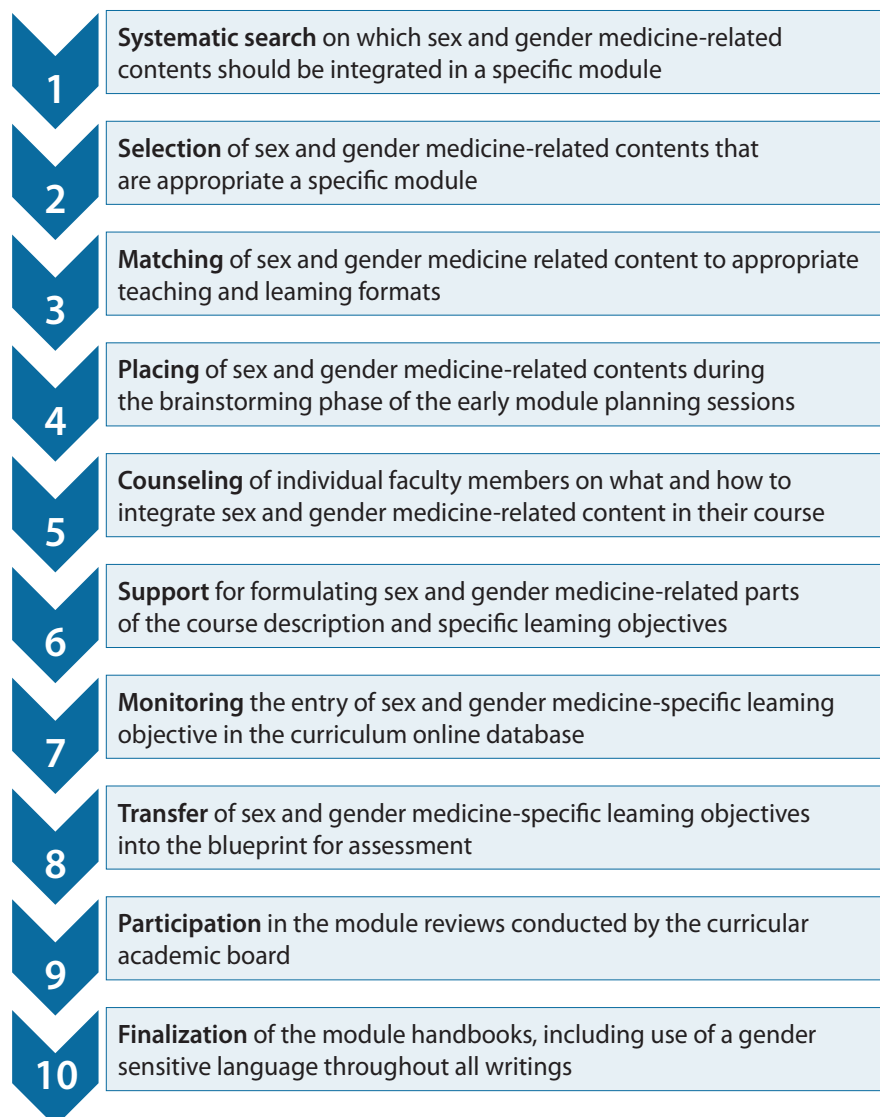
– Détails

Le nouveau programme de formation médicale de premier cycle, d'une durée de 6 ans, est conforme au standard de l'Union européenne de 5500 heures d'enseignement par étudiant. Il y a deux admissions par année, comptabilisant 300 étudiants chacune. Les années 1 à 5 comprennent 10 semestres et 40 modules. La 6^e année consiste en 3 rotations cliniques, d'une durée de 4 mois chacune. La planification des modules du nouveau programme a commencé en 2010 et s'est achevée en 2014. Au cours de chaque cycle d'élaboration des programmes, quatre modules d'un semestre ont été prévus. Le cycle de planification a commencé neuf mois avant le début du semestre correspondant. La planification et la conception des modules comportaient une approche standardisée en huit étapes, avec huit séances, où chacune d'entre elles durait deux heures par semaine (p. 997).

130 Des données supplémentaires sont disponibles en ligne sur www.liebertpub.com/jwh.

En ce qui concerne la méthodologie, un agent de changement a été intégré directement dans l'équipe d'élaboration du programme pour faciliter les interactions avec tous les acteurs clés du processus d'élaboration du programme. L'agent de changement en matière de genre a établi un cadre organisationnel de soutien pour toutes les parties prenantes et a développé une approche en 10 étapes comprenant l'identification, la sélection, le positionnement des questions pertinentes liées à la médecine sexuelle et de genre dans les sessions de planification du programme, les conseils fournis aux membres du corps enseignant et le suivi de l'intégration réalisée (p. 996).

FIG.1. Approche systématique en 10 étapes pour intégrer les questions de médecine sexuelle et de genre dans les cycles réguliers de planification des modules du nouveau programme d'études médicales (p. 999).



1. **Recherche systématique** des contenus relatifs à la médecine sexuelle et de genre qui devraient être intégrés dans un module spécifique
2. **Sélection** des contenus relatifs à la médecine sexuelle et de genre qui sont pertinents dans un module spécifique
3. **Adaptation** du contenu relatif à la médecine sexuelle et de genre aux formats d'enseignement et d'apprentissage appropriés
4. **Positionnement** des contenus liés à la médecine sexuelle et de genre pendant la phase de brainstorming des premières séances de planification des modules
5. **Conseils** aux membres du corps enseignant sur ce qu'il convient d'intégrer dans leur cours concernant le contenu relatif à la médecine sexuelle et de genre et sur la façon de le faire
6. **Aide** à la formulation des parties de la description du cours relatives à la médecine sexuelle et de genre et des objectifs d'apprentissage spécifiques
7. **Suivi** de l'introduction de l'objectif d'apprentissage spécifique à la médecine sexuelle et de genre dans la base de données en ligne du programme d'études
8. **Transfert** des objectifs d'apprentissage spécifiques à la médecine sexuelle et de genre dans le plan directeur de l'évaluation
9. **Participation** à l'examen des modules par le conseil académique du programme d'études
10. **Finalisation** des manuels du module, y compris l'utilisation d'un langage sensible au genre dans tous les écrits

Un agent de changement a été embauché pour un poste d'agent de recherche à temps plein dans le cadre d'un avis de vacance de poste. Le poste a été cofinancé par un financement du gouvernement du Land de Berlin (Berliner Chancengleichheitsprogramm). L'agent de changement n'a pas reçu de formation spécifique, mais a été soutenu principalement en termes de contenu par l'Institut du genre en médecine à l'hôpital de la Charité. Cette personne a ensuite eu l'occasion d'approfondir ses connaissances tout en occupant ce poste (« apprendre au travail»). En plus des caractéristiques semblables à celles d'un concepteur de programme d'études, les traits marquants de l'agent de changement étaient une formation médicale (médecine, santé publique) et une qualification en sciences sociales/études de genre. En outre, une connaissance approfondie des aspects liés à la médecine sexuelle et de genre ainsi que l'intégration de la dimension de genre dans les organisations, comme celles des établissements d'enseignement supérieur, étaient obligatoires (p. 997).

L'agent de changement a élaboré et suivi une approche systématique en 10 étapes (figure 1 ci-dessus). Pour le programme d'études prévu, cette approche comportait trois phases et a été adaptée au processus général standardisé de planification du programme d'études (p. 998).

Grâce à cette approche, le contenu quantitativement lié à la médecine sexuelle et de genre a été largement intégré dans tous les formats d'enseignement et d'apprentissage, des premières sciences fondamentales aux modules cliniques ultérieurs (94 conférences, 33 séminaires et 16 cours pratiques). Les perspectives de genre représentent 5 % des objectifs d'apprentissage et font partie intégrante du programme d'évaluation. Qualitativement, la pertinence des différences (socioculturelles) entre les sexes a été combinée aux différences (biologiques) entre les sexes dans la manifestation de la maladie tout au long du programme d'études. (p. 996).

L'un des principaux facteurs de succès identifiés après la mise en œuvre de ce programme a été la nomination d'un agent de changement qui facilite l'élaboration d'approches systématiques qui peuvent être déterminantes et servir de modèles de pratique pour intégrer avec succès les nouvelles perspectives et dimensions synthétiques du programme – dans le cas présent, la médecine sexuelle et de genre – dans un nouveau programme d'études médicales (p. 996).

Pour plus d'informations :

- <http://gender.charite.de/en/education/> & <http://gender.charite.de/en/institute/>
- http://eugim.charite.de/en/eugim/teaching/module_1/module_description_1/
- http://dsfz.charite.de/forschung/projekte/genderaspekte_im_msm/

C.4.2 Le programme d'études

GENDER PRO MINT
à l'université technique
de Berlin¹³¹

– Introduction

Le programme d'études **GENDER PRO MINT** à l'université technique de Berlin est un programme d'études spécifique ciblé pour former des étudiants aux compétences en matière de genre en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM). Ces compétences en genre comprennent des compétences complètes et spécifiques à un domaine ainsi que des compétences réflexives et créatives en matière de genre. Les compétences en genre sont basées sur la connaissance des théories du

¹³¹ Ces informations sont extraites de l'article paru en 2015 de Petra LUCHT & Bärbel MAUSS intitulé « [Teaching research-based gender competencies in STEM: The study program GENDER PRO MINT at the Technische Universität Berlin](#) ». Cet article a été présenté lors de la 43^e Conférence annuelle de la SEFI (Société européenne pour la formation des ingénieurs) en 2015 dont le thème était « *Diversity in engineering education: an opportunity to face the new trends of engineering* ».

genre et se concentrent sur les approches d'études de genre dans le domaine des STIM en question ainsi que sur les études de la science et de la technologie (EST). En particulier, la capacité de transférer ces approches à un projet d'étude ou à un mémoire de fin d'études dans un domaine des STIM est transmise, dans le but d'appliquer les perspectives des études de genre dans les sciences et l'ingénierie. De cette façon, les compétences en genre sont liées à la fois aux résultats de recherche des études de genre et à la recherche-développement actuelle en sciences et en ingénierie (p. 1).

Le programme d'études GENDER PRO MINT aborde la question de savoir comment les connaissances sur le genre et la diversité peuvent être rendues productives pour la formation des ingénieurs et pour la pratique professionnelle qui s'ensuit. Ce programme n'est pas enseigné en plus des cours d'étude des STIM, mais les connaissances en études de genre sont enseignées de manière intégrative par rapport aux contenus et aux approches des STIM (p. 2).

Le programme d'études a commencé en mars 2012 avec le cours d'introduction intitulé « Qu'est-ce que les sciences naturelles et techniques ont à voir avec le genre ? » qui a été développé et enseigné depuis lors par Bärbel Mauss. Le programme peut se conclure par un « Certificat GENDER PRO MINT I » (18 ECTS) ou par le « Certificat GENDER PRO MINT II » (12 ECTS) ultérieur de l'université technique de Berlin. GENDER PRO MINT s'adresse exclusivement au groupe cible des étudiants en licence, master et doctorat des STIM à la TU de Berlin. Actuellement, plus de 200 étudiants se sont inscrits au programme d'études ; plus de 110 étudiants ont achevé avec succès au moins un module de GENDER PRO MINT. En novembre 2014, les premiers certificats GENDER PRO MINT de la TU de Berlin ont été décernés aux premiers diplômés de la TU de Berlin (p. 3).

GENDER PRO MINT est situé au [Centre d'études interdisciplinaires sur les femmes et le genre \(ZIFG\)](#), un institut de recherche renommé centré sur les EST et dirigé par la professeure Sabine Hark. Les étudiants peuvent suivre tous les cours du ZIFG dans le cadre du programme ainsi que divers cours d'études de genre dans d'autres universités de la région berlinoise. Les projets d'études sont supervisés en collaboration avec les facultés des STIM (p. 3).

Ce programme est structuré et conceptualisé de manière à permettre aux étudiants d'acquérir des compétences en genre basées sur la recherche en tant que partie intégrante de leur formation d'ingénieur à la TU de Berlin. L'un des principaux concepts pédagogiques du programme d'études est que les étudiants intègrent les aspects de genre et de diversité dans les projets d'études des STIM. En travaillant sur ces projets d'étude, les étudiants apprennent la façon d'intégrer les aspects de genre et de diversité dans les STIM (p. 7).

L'un des objectifs du programme d'études GENDER PRO MINT à la TU de Berlin est de former les étudiants à la capacité d'analyser les sciences et la technologie à partir de multiples perspectives d'études de genre. Les résultats d'apprentissage permettent aux élèves de prendre en compte et d'intégrer les besoins liés au genre et à la diversité tout en développant les connaissances scientifiques, les processus de planification et la technologie (p. 7).

– Objectifs

GENDER PRO MINT à la TU de Berlin a pour objectif de former les étudiants à la capacité d'analyser les sciences et la technologie à partir de multiples perspectives d'études de genre. Les résultats d'apprentissage permettent aux élèves de prendre en compte et d'intégrer les besoins liés au genre et à la diversité tout en développant les connaissances scientifiques, les processus de planification et la technologie (p. 7).

GENDER PRO MINT propose un programme d'études spécifiques appliqué à des groupes cibles pour former les étudiants aux compétences en genre basées sur la recherche dans les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques : les compétences en genre basées sur la recherche dans les STIM dans le programme d'études GENDER PRO MINT reposent sur les recherches actuelles en études de genre. Par conséquent, les compétences en genre ne peuvent pas être enseignées en tant que savoir fixe. Il faut plutôt comprendre que les compétences en genre fondées sur la recherche sont en cours. Les étudiants dans les STIM à la TU de Berlin sont formés dans le cadre du programme d'études structuré GENDER PRO MINT aux niveaux de compétence suivants :

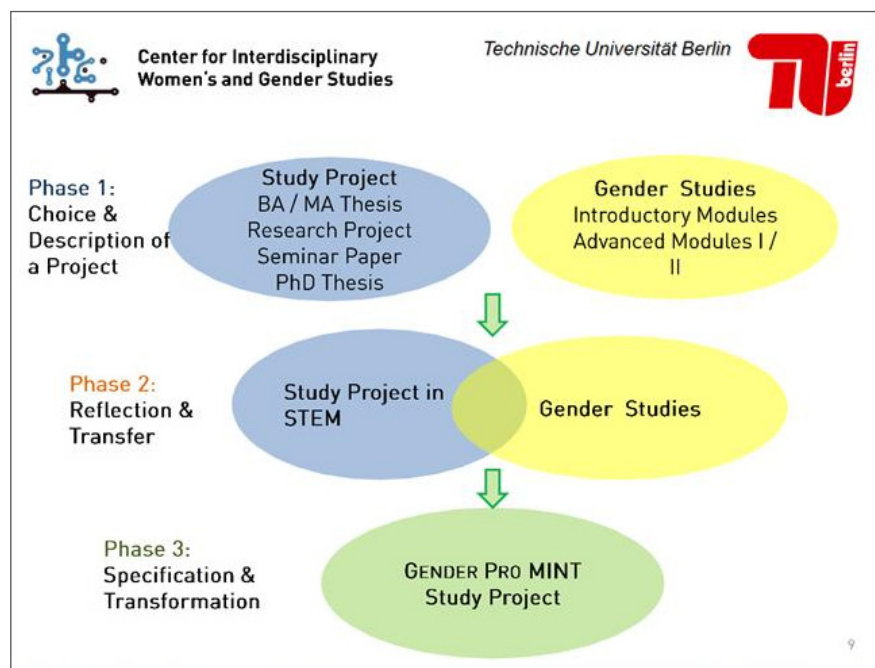
- **Compétences reconstructrices en matière de genre :** *les étudiants acquièrent des connaissances sur les termes clés, les concepts des études de genre et des connaissances dans des domaines importants. Ils sont censés apprendre comment les études de genre dans les STIM sont systématisées afin d'être en mesure de reconstruire des études scientifiques dans les études de genre appliquées aux STIM.*
- **Compétences en genre spécifiques à un domaine :** *les étudiants développent les compétences nécessaires pour transférer les méthodes ainsi que les fondements de genre et épistémologiques des études scientifiques dans leur propre domaine d'expertise en STIM.*
- **Compétences en genre créatives et réflexives :** *les étudiants en STIM développent des aptitudes à réfléchir systématiquement sur leurs propres positions et sur des hypothèses, des paramètres etc. non remis en question dans les STIM. C'est pourquoi on attend des étudiants qu'ils transfèrent leurs connaissances et compétences sur le « genre » et les STIM à de nouvelles situations par le biais d'approches théoriques et méthodologiques.*

- **Façonner les compétences en genre** : les étudiants apprennent à développer et à façonner de nouveaux projets, de nouvelles questions et de nouvelles approches dans leur propre domaine dans les STIM en se basant sur leur expertise acquise dans les études de genre (p. 4).

– Détails

La structure du programme d'études est adaptée aux cursus des filières STIM de la TU de Berlin.

Figure 1 : Étapes de travail sur un projet d'études dans le cadre de GENDER PRO MINT à la TU de Berlin (p. 5)



Phase 1 : choix et description d'un projet. Phase 2 : réflexion et transfert. Phase 3 : spécification et transformation.

Le programme d'études comprend cinq modules consécutifs (30 crédits au total) :

1. **Module d'introduction (4/6 ECTS)**: La question essentielle du module d'introduction est : « Quel est le lien entre la science et les sciences de l'ingénieur d'une part et le genre d'autre part ? » Dans ce module, les étudiants apprennent les bases des études de genre dans les domaines des STIM à partir de concepts scientifiques et techniques, de pratiques, de créations et d'images professionnelles.
2. **Module avancé I (9 ECTS)** : Développement du profil dans les études de genre : dans ce module, les étudiants acquièrent des connaissances plus approfondies sur différents sujets des études de genre.

3. *Module projet (6 ECTS) : la question essentielle de ce module est : « Comment pouvons-nous traduire les connaissances des études de genre dans les STIM en une étude concrète de leur propre domaine ? Dans ce module, les étudiants réfléchissent sur la culture professionnelle ainsi que sur le contenu et les pratiques de leur propre domaine en menant des projets d'études en sciences ou en sciences de l'ingénieur.*
4. *Module avancé II (4 ECTS) : Développement du profil dans les études de genre : les étudiants acquièrent des connaissances plus approfondies dans des domaines pertinents pour le projet final.*
5. *Module final du projet (8 ECTS) : genre et diversité dans la conception des projets de recherche et de la technologie : les étudiants transfèrent les compétences en genre dans la technologie et le plan de recherche.*

Les diplômés reçoivent le «Certificat GENDER PRO MINT I» de la TU de Berlin (18 ECTS) après avoir terminé le troisième module et le «Certificat GENDER PRO MINT II» de la TU de Berlin (12 ECTS) après avoir terminé le cinquième module. (pp. 3-4). La figure 2 montre une liste d'exemples de projets d'études dans le cadre de GENDER PRO MINT.

Center for Interdisciplinary Women's and Gender Studies		Technische Universität Berlin	
Examples of Study Projects in GENDER PRO MINT, TU Berlin			
	Study Project	Analytical perspective	Perspective on results
Medical Engineering Mareike Okrafka	(1) Wheel chair (2) Tele-Rehabilitation (in case of stroke) - Master thesis -	Androcentrism / I-Methodology & Disability Studies	Inscription of social norms into technology with regard to notions of autonomy and gender
Landscape architecture Anne Miersch	Playgrounds in the 1950ies and 2000s - Master thesis -	Critique of Gender Mainstreaming in planning, Analyses of gendered spaces	Analyzing how spaces are being gendered Queering space
Computer science Melanie Irrgang	Violent Scenes Detection in Hollywood Movies - Study project -	Androcentrism / I-Methodology	Inscription and exclusion of gendered notions of violence in detection algorithms

Exemples de projets d'étude dans GENDER PRO MINT, TU de Berlin			
Projet d'étude		Perspective analytique	Perspective sur les résultats
Ingénierie médicale Mareike Okrafka	1) Fauteuil roulant 2) Télé-réadaptation (en cas d'AVC) Mémoire de master	Androcentrisme/ I-Méthodologie & études sur le handicap	Inscription de normes sociales dans la technologie en ce qui concerne les notions d'autonomie et de genre
Architecture paysagère Anne Miersch	Aires de jeux dans les années 1950 et 2000 Mémoire de master	Critique de l'intégration des politiques d'égalité entre hommes et femmes dans la planification. Analyse des espaces genrés.	Analyser comment les espaces sont genrés. Espace queer
Informatique Melanie Irrgang	Détection de scènes violentes dans les films hollywoodiens Projet d'étude	Androcentrisme/ I-Méthodologie	Inscription et exclusion de notions genrées de violence dans les algorithmes de détection

Figure 2 : exemples de projets d'études dans les STIM et perspectives analytiques des études de genre

Dans ces modules de projets, les étudiants apprennent à prendre en compte et à intégrer les aspects de genre et de diversité dans leurs projets d'études ainsi que dans leurs mémoires de fin d'études (BA, MA et doctorat). Les projets d'études des étudiants montrent qu'il est possible d'identifier, de considérer et d'intégrer – de différentes manières et à des degrés divers – les perspectives des études de genre transversales dans un délai relativement court d'un semestre dans la recherche, le développement et la planification dans les domaines des STIM (voir Figure 1). (p. 5).

Pour plus d'informations sur le programme GENDER PRO MINT : <https://www.genderpromint-zifg.tu-berlin.de/>

C.4.3 Intégrer l'expertise dans les études de genre transversales dans l'enseignement des sciences de l'ingénieur à la TU de Brunswick¹³²

– Introduction

En décembre 2012, la chaire Maria-Goeppert-Mayer «Genre, technologie et mobilité» a été créée à l'université technique (TU) de Brunswick et à l'université des sciences appliquées d'Ostfalia (Allemagne). Le groupe de travail est en partie financé pendant quatre ans par un programme plus vaste de l'État fédéral de Basse-Saxe, qui vise à renforcer le champ des études de genre au sein du monde universitaire. Au cœur du travail de l'équipe se trouve la promotion d'un dialogue constructif entre les études de genre et l'ingénierie afin d'intégrer les connaissances sur les études de genre dans l'enseignement et la recherche & développement en sciences de l'ingénieur, avec un accent particulier sur les technologies de mobilité.

La TU de Brunswick a sollicité avec succès un financement auprès du ministère fédéral allemand de l'éducation et de la recherche pour un programme «Teach4TU», qui comprend un sous-programme annuel destiné à faciliter les processus d'innovation dans le cadre des cours de l'université. Pour y participer, le groupe de travail du professeur Bath a collaboré avec le professeur Vietor (Institute for Engineering Design) ; ils ont élaboré un projet pilote appelé «GenderING. Études de genre dans les sciences de l'ingénieur» (ING se réfère au terme allemand Ingenieurwissenschaften = sciences de l'ingénieur). (p. 1).

– Objectifs

L'objectif innovant de ce projet est d'intégrer les connaissances issues des études de genre transversales dans un cursus universitaire d'ingénieur régulier (par exemple dans le cours «Introduction au développement de la carrosserie automobile»). Dans le projet «GenderING», les études de genre sont comprises comme un moyen de réflexion, en particulier sur les inclusions et exclusions et sur les positions marginalisées dans les projets d'ingénierie. Ainsi, les études de genre contribuent à rendre visibles des sujets autrefois invisibles ou négligés. En outre, les études de genre remettent en question les hiérarchies et les structures de pouvoir et mettent l'accent sur la diversité des personnes, des situations et des contextes (pp. 1-2).

Le projet propose des objectifs pour le processus d'apprentissage et d'enseignement. Ces objectifs s'inspirent des qualifications acquises par les étudiants en études de genre. Ils s'articulent principalement autour de deux thèmes fondamentaux :

- **Réfléchir et élargir le point de vue de l'ingénieur :** *les élèves et les enseignants sont censés apprendre à reconnaître leur compréhension de soi et les limites de*

¹³² Ces informations sont extraites de l'article paru en 2015 de Corinna Bath et Claude Draude intitulé *Diversifying a Car Body Development Course. Integrating Intersectional Gender Studies Expertise in Engineering Education*. Cet article a été présenté lors de la 43^e Conférence annuelle de la SEFI (Société européenne pour la formation des ingénieurs) en 2015 dont le thème était «*Diversity in engineering education: an opportunity to face the new trends of engineering*».

leurs propres perspectives. Ils sont invités à assumer de nouveaux rôles alternatifs et à apprendre à changer de point de vue.

- **Mettre l'ingénierie en contexte** : *les supports de cours ainsi que les pratiques qui en résultent doivent être compris dans leur contexte sociétal et leur situation. La production d'artefacts n'est jamais sans valeur – la technologie est conçue et construite dans des conditions historiques et politiques particulières et par des personnes spécifiques.*

Autres objectifs supplémentaires ou résultats possibles du projet découlant de ces deux objectifs :

- **Permettre un changement de perspective et questionner l'état du terrain** *afin d'ouvrir des espaces pour le développement de nouvelles solutions technologiques, même non conventionnelles. Les modèles alternatifs, l'utilisation d'expériences de pensée, en particulier celles qui incluent des positions autrefois marginalisées, peuvent conduire à un renouvellement de la discipline (pp. 6-7).*
- **Pour renforcer la responsabilité en matière de conception et de production technologiques**, chaque ingénieur doit être conscient – non seulement de son environnement immédiat, mais aussi de la diversité des personnes et des contextes locaux et mondiaux (p. 6).
- **D'autres résultats possibles** sont que les étudiants *sont éduqués pour travailler dans un monde globalisé. Les futurs ingénieurs doivent apprendre à être sensibles aux autres cultures et à discuter et réfléchir sur leurs propres origines. Les méthodes d'études de genre comprennent la facilitation des approches interactives, l'interdisciplinarité et l'adaptation des produits et des procédures en fonction des groupes cibles (p. 7).*

– Détails

Dans le cadre du projet « GenderING », les aspects des études de genre transversales doivent être intégrés de manière exemplaire dans le cours « Introduction au développement de la carrosserie automobile ». Ce module, qui se compose d'une conférence hebdomadaire et d'un cours d'exercice d'accompagnement, familiarise les étudiants avec le développement de la voiture en mettant l'accent sur l'ingénierie de conception de la carrosserie. Il donne un aperçu des méthodes de construction, de l'utilisation des matériaux, de la sécurité, de l'ergonomie et de la production, des coûts de production, etc. Des présentations complémentaires sont données par des praticiens et des experts de l'industrie automobile. Le format actuel des conférences est centré sur l'enseignant. Les conférenciers utilisent des exemples sous forme de supports de démonstration et d'aides visuelles. Le cours d'exercices est facultatif et donne aux équipes d'étudiants l'occasion de mettre en pratique l'expertise et

les connaissances acquises lors des cours magistraux dans des scénarios de tests. Les cours magistraux portent sur des thèmes tels que les exigences en matière de carrosserie automobile, l'emballage, la composition et le matériau de la carrosserie, le dimensionnement, les modes de construction et la production. Idéalement, le module permet aux étudiants de définir, concevoir et évaluer des concepts pour le développement de la carrosserie d'un véhicule en fonction des besoins.

L'équipe de «GenderING» est composée de deux chercheurs en études de genre dans le domaine de l'ingénierie et de deux professeurs en génie mécanique. Une étape importante dans les projets interdisciplinaires consiste à établir un terrain d'entente. L'ingénierie et les études de genre ont toutes deux développé leur propre culture académique. Les études de genre sont enracinées dans les sciences humaines et sociales, où les connaissances sont le plus souvent diffusées dans de petits séminaires en lisant et discutant des textes. L'ingénierie, au sens traditionnel du terme, est orientée vers la résolution de problèmes et enseigne des connaissances appliquées. La terminologie professionnelle et l'habitus diffèrent également dans les disciplines. Des réunions de travail intensives sont donc essentielles au projet. Elles permettent d'échanger des concepts et des termes de base et d'approfondir les connaissances respectives. Un tel travail de traduction interdisciplinaire est essentiel, car l'expertise en matière d'études de genre ne peut pas être réalisée simplement sous la forme de directives ou de listes de contrôle pour les initiatives technologiques.

Parallèlement aux réunions de travail, l'équipe chargée des études de genre a passé en revue les supports de cours existants et identifié les points de connexion pour la contribution des études de genre transversales. Ces points de connexion ont été discutés avec l'équipe de conception technique. Cette interdépendance est importante, car l'objectif du projet est d'intégrer l'expertise en matière de genre dans les supports existants plutôt que d'offrir des cours supplémentaires ou un complément. Idéalement, ces contenus nouvellement intégrés modifieraient également la structure du module existant, en laissant davantage de place à une réflexion active des supports par les étudiants et en déplaçant l'accent de l'enseignement centré sur l'enseignant vers un enseignement centré sur l'étudiant. A ce stade, la restructuration didactique n'a pas encore été mise en œuvre (p. 4).

Les études de genre et le génie mécanique ne sont pas seulement deux domaines universitaires qui diffèrent sur le plan de la méthodologie, de la culture et des participants. Chacun d'eux se trouve dans des situations très différentes dans le monde universitaire et dans la société en général. Ce n'est pas seulement dans un pays comme l'Allemagne avec sa culture de l'ingénierie où les ingénieurs jouissent d'un statut social élevé. En revanche, les études de genre sont une discipline plutôt marginalisée, dans laquelle les positions sont souvent instables et contestées dans le milieu universitaire. L'un des effets de cette différence dans les hiérarchies est que les

experts en études de genre doivent souvent prouver l'importance de leur contribution lorsqu'ils sont engagés dans des projets technologiques. Cela peut même conduire à un raisonnement circulaire : les entrées et les sorties de la production technologique, par exemple, ne sont pas visibles avant que le processus n'ait fait l'objet d'une analyse des études de genre transversales. Cependant, si les experts en études de genre doivent prouver la pertinence de leurs recherches pour l'ingénierie avant de conclure des alliances avec des domaines technologiques, il est difficile d'en fournir les résultats. Par conséquent, les collaborations d'études de genre et d'ingénierie ont besoin de temps, d'espace et d'acceptation pour la discipline.

Dans le cadre du projet «GenderING», l'intégration de perspectives de genre transversales implique également un travail supplémentaire pour les enseignants. De plus, ils doivent revoir leur façon de penser actuelle et s'engager dans un territoire inconnu. Il convient de noter que jusqu'à présent, l'enrichissement du contenu des cours de développement de carrosserie automobile est un succès, mais modifier la structure du cours représente un défi. Cependant, pour atteindre et former des objectifs éducatifs importants tels que la réflexion et la sensibilisation, il est nécessaire de restructurer le format actuel du cours magistral, en passant d'une orientation axée sur l'enseignant à une orientation axée sur l'étudiant (p. 7).

Pour plus de détails sur le programme GenderING : <https://www.tu-braunschweig.de/gtm/index.html>. Pour plus d'informations, voir aussi le livre aux éditions LIT intitulé «Reboot ING. Handbuch Gender-Lehre in den Ingenieurwissenschaften» (publié par Corinna Bath, Göde Both, Petra Lucht, Bärbel Mauß et Kerstin Palm).

C.4.4 Sujets de relations femmes-hommes ciblant tous les étudiants de premier cycle de l'université de Valencia

– Introduction

L'université de Valencia met en œuvre son deuxième plan pour l'égalité femmes-hommes. L'université dispose d'une Unité pour l'égalité créée par résolution du Conseil d'administration en octobre 2007. L'Unité pour l'égalité vise à mettre en œuvre le droit à l'égalité de traitement et de chances entre les femmes et les hommes. Cette Unité élabore et développe les programmes nécessaires à la promotion des politiques d'égalité à l'université et coordonne les actions spécifiques qui peuvent être adoptées par les différents organismes, centres et services. Par exemple, en 2010, l'Unité pour l'égalité a présenté un rapport sur l'intégration de la dimension de genre dans le programme d'études des nouveaux diplômés.

Au sein de l'Université de Valencia, il y a aussi l'Institut d'études féminines où chercheurs, professeurs et étudiants font une analyse critique du discours sur l'intégration, en encourageant les relations de coopération avec d'autres organisations et institutions scientifiques et, surtout, le développement de propositions alternatives pour répondre aux exigences sociales, dans une

perspective ouverte et en fonction de la nécessité de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'Institut d'études féminines propose un diplôme de master et un programme de doctorat en études de genre. Il propose également quatre cours sur les relations entre les hommes et les femmes ouverts à tous les étudiants de premier cycle de l'Université de Valencia. L'Université de Valencia comporte quatre grands domaines scientifiques : sciences naturelles, ingénierie et architecture, sciences de la santé, sciences humaines et sociales. Il existe un cours spécifique sur les relations entre les hommes et les femmes selon le domaine scientifique :

1. *Relations entre les hommes et les femmes, santé et société* (pour les étudiants de premier cycle en sciences de la santé, sauf le diplôme en pharmacie).
2. *Relations entre les hommes et les femmes, pensées, histoire et société* (pour les étudiants de premier cycle en arts et sciences humaines, éducation, pédagogie et éducation sociale).
3. *Relations entre les hommes et les femmes, politique, citoyenneté et société* (pour les étudiants de premier cycle en droit et sciences sociales, sauf l'éducation, la pédagogie et l'éducation sociale).
4. *Relations entre les hommes et les femmes, sciences, technologie et société* (pour les étudiants de premier cycle en ingénierie & architecture, pharmacie, physique, chimie et biologie).

L'université propose ces quatre cours depuis 2012. C'est une initiative pionnière dans les universités espagnoles.

– **Objectifs :**

- Offrir l'opportunité d'élargir la formation académique en acquérant des compétences complémentaires transférables à celles spécifiquement incluses dans le programme.
- Permettre l'enrichissement du profil éducatif à tous les niveaux en fournissant des connaissances et des compétences utiles pour la pratique future de la prestation professionnelle.
- Promouvoir l'innovation éducative et la communication interactive, puisque les cours sont dispensés selon une modalité mixte avec une proportion considérable d'enseignement en ligne et l'utilisation de diverses ressources audiovisuelles.
- Faire progresser les programmes d'études universitaires conformément aux normes de la Commission européenne et au processus de Bologne, en introduisant les critères d'égalité et d'intégration de la dimension de genre dans la formation académique et professionnelle sur le marché du travail européen.

- Encourager la pensée critique, en permettant d’approfondir l’analyse des inégalités entre hommes et femmes dans les sphères publiques et privées et d’accroître les connaissances sur la complexité sociale et culturelle contemporaine.

– Détails

L’Institut d’études féminines est responsable de l’organisation des cours et de la sélection des enseignants parmi les professeurs et les chercheurs de l’Institut.

Les quatre cours partagent des sujets de base communs en plus du contenu spécifique adapté à chaque grand domaine scientifique.

Par exemple, les cinq principaux sujets des *relations entre les hommes et les femmes, les sciences, la technologie et la société* sont les suivants :

1. Le genre dans le courant dominant de la recherche européenne actuelle.
2. Concepts clés de l’analyse de genre en sciences naturelles et en ingénierie. Principaux biais de genre dans la recherche scientifique.
3. La perspective de genre dans la critique épistémologique des théories de la science et des pratiques technologiques.
4. Rendre les femmes visibles en sciences et en ingénierie.
5. Genre, mondialisation et diversité. Les femmes dans les sciences dans l’UE et en Espagne.

La valeur de chaque cours est de 6 crédits ECTS sur un total de 240 crédits, tous diplômes confondus. Chaque cours se compose de 14 séances de 2 heures en classe et de 28 heures d’activités en ligne complémentaires (lectures de textes, discussion sur les ressources audiovisuelles, tutoriels, forums et causeries) et de dissertations individuelles ou en équipe.

Pour plus d’informations sur ces sujets : voir le site Web de l’École d’Ingénierie et le site Web de l’Institut universitaire d’études féminines.

C.4.5 Fondements d’une nouvelle sous-spécialité en médecine d’urgence et bourses de recherche : sexe, genre et santé des femmes à l’université Brown¹³³

Le Département de médecine d’urgence de la Warren Alpert Medical School de l’université Brown a une division intitulée « [Sex and Gender in Emergency Medicine](#) » (SGEM), responsable d’une bourse de la SGEM et d’une formation facultative comme interne de la SGEM.

¹³³ Les citations sont extraites de l’article : Alyson J. McGregor, Tracy E. Madsen, Brian Clyne, 2014. *Foundations for a Novel Emergency Medicine Subspecialty: Sex, Gender, and Women’s Health. Academic Emergency Medicine* 2014; 21:1469–1477.

Alyson J. McGregor et coll¹³⁴. (2014) ont décrit la raison d'être, les méthodes et les solutions utilisées pour élaborer le programme d'études (objectifs d'apprentissage, compétences et activités/recommandations) et pour surmonter les obstacles à la création d'un programme de formation SGEM se déroulant dans un département de médecine d'urgence (MU). *Leur article présente des suggestions pour l'établissement de stages facultatifs et de bourses d'études qui pourraient servir de cadre à des programmes semblables. L'intégration plus formelle des programmes d'études en santé des femmes et de la médecine fondée sur le sexe et le genre dans la médecine d'urgence est une première étape vers la reconnaissance en tant que sous-spécialité. En outre, ces programmes peuvent constituer un atout stratégique et servir de ressources pour l'éducation, les soins cliniques et la recherche. L'établissement de programmes supplémentaires profitera aux départements qui cherchent à former des experts en santé des femmes et en médecine fondée sur le sexe et le genre qui pourront diriger la prochaine génération* (p. 1476).

– Introduction

La médecine fondée sur le sexe et le genre (SGM) est un domaine qui se développe rapidement et qui a ses origines dans la santé des femmes. La MU est une spécialité idéale pour cultiver ce nouveau domaine en raison de sa nature interdisciplinaire, du nombre croissant de visites de patients et du soutien des centres médicaux universitaires pour promouvoir l'expertise en santé des femmes (p. 1469).

En 2013, le Journal of Women's Health a publié un «Directory of Residency and Fellowship Programs in Women's Health» (Répertoire des programmes d'internat et de bourses dans le domaine de la santé des femmes), qui énumère 23 programmes de bourses aux États-Unis consacrés à la formation de sous-spécialités dans le domaine de la santé des femmes. En identifiant le fossé éducatif qui n'a pas été financé par les départements de la MU [...], un programme d'études pour les internes en MU sur le sexe, le genre et la santé des femmes [...] a été mis au point à l'Alpert Medical School de l'université Brown afin d'identifier également les domaines où les soins d'urgence, la médecine de genre et la recherche clinique se recoupent pour contribuer au nombre croissant de bourses d'études sur la santé des femmes au-delà des questions de reproduction. Le programme d'études a par la suite évolué pour devenir un programme de formation postdoctorale novateur conçu pour répondre au besoin d'une formation ciblée et intensive en santé des femmes et en SGM dans le contexte de la MU. Le programme s'appuie sur les ressources locales – formation médicale, recherche et soins cliniques – pour fournir une expérience unique de formation spécialisée (p. 1470).

134 *Ibidem*

La décision d'établir une bourse de recherche sur la santé des femmes/SGM a été prise à partir d'expériences positives avec les conditions institutionnelles électives et favorables de la MU et de la nécessité de former des leaders dans le domaine de la santé des femmes et de la SGM (p. 1471).

– Objectifs

Afin d'élaborer le programme de cours facultatifs sur la santé des femmes/la SGM pour les internes en MU, *une évaluation initiale des besoins et une recherche documentaire ont été effectuées, suivies d'un examen des directives et des programmes de formation en santé des femmes issus d'autres spécialités et professions de santé. De plus, le corps enseignant de base a mené des entretiens d'information avec des spécialistes du contenu et a élaboré des objectifs éducatifs. [...] Des groupes de discussion réunissant des intervenants locaux du secteur de l'éducation ont été organisés pour préciser les objectifs d'apprentissage et identifier les ressources disponibles. Le processus a donné lieu à un objectif éducatif distinct : enseigner aux internes comment améliorer les soins médicaux d'urgence des femmes en découvrant les différences biologiques, physiologiques, pathologiques et thérapeutiques entre les hommes et les femmes et comment elles influent sur les soins d'urgence pour tous. Des objectifs d'apprentissage ont ensuite été élaborés, reflétant largement les sujets importants que les internes en MU apprennent lors d'un cours facultatif sur la santé des femmes/la SGM. Les objectifs d'apprentissage établis pour le cours facultatif sur la santé des femmes/la SGM destiné aux internes étaient les suivants :*

- 1. Reconnaître les différences de sexe et de genre dans l'apparition aiguë et la prise en charge des affections courantes de la MU.*
- 2. Expliquer les données scientifiques qui sous-tendent les controverses actuelles sur le diagnostic et la prise en charge des affections de genre, telles que les affections urologiques, gynécologiques et obstétricales d'urgence.*
- 3. Identifier les facteurs de risque et les outils de dépistage efficaces pour la violence conjugale et l'agression sexuelle, ainsi que les meilleures pratiques de traitement des victimes de violence conjugale et d'agression sexuelle.*
- 4. Comprendre les besoins médicaux et de santé mentale uniques des patients transgenres ou de genre variant, y compris les obstacles à l'accès aux soins de santé (pp. 1470-1471).*

L'élaboration du programme de la **bourse d'études sur la santé des femmes/la SGM** a suivi un processus rigoureux, semblable à celui de la création du cours facultatif des internes, mais en mettant l'accent sur la compétence clinique avancée, les compétences en recherche, les capacités d'enseignement et le leadership.

L'objectif de ce type de bourse est de *former des médecins chefs de file possédant les connaissances et les compétences spécialisées en matière de soins cliniques, d'éducation, de recherche et de promotion de la santé des femmes et de SGM. [...] Il a été conçu comme une expérience de deux ans avec suffisamment de temps pour atteindre les objectifs suivants :*

- 1. Acquérir les compétences nécessaires pour pratiquer les soins d'urgence complets de SGM.*
- 2. Développer des compétences en recherche pour combler les lacunes dans les données probantes des soins d'urgence de SGM.*
- 3. Obtenir un master en santé publique ou un autre cours connexe menant à un diplôme d'études supérieures.*
- 4. Identifier les possibilités d'enseignement, de leadership, de recherche et de défense des droits dans le domaine de la santé des femmes/de la SGM.*
- 5. Reconnaître les défis uniques associés aux soins des patients gays, lesbiennes et transgenres dans le département des urgences (pp. 1470-1471).*

– Détails

En mettant l'accent sur la bourse d'études concernant la santé des femmes/la SGM, le processus de sélection vise à identifier les internes en MU qui ont démontré un intérêt et des aptitudes manifestes pour la médecine universitaire. Les diplômés qui sont hors MU peuvent également être pris en compte, avec des options pour compléter leur expérience clinique en soins primaires ou en soins urgents. Cette souplesse permet au programme d'accueillir des candidats ayant divers antécédents de formation et de soutenir des intérêts professionnels qui comprennent les soins de courte durée, mais peut-être pas la MU. Un programme de deux ans offre une portée suffisante et permet aux boursiers de personnaliser certains aspects de l'expérience. Le programme de bourse sera probablement moins structuré que le stage facultatif d'interne pour permettre l'exploration d'intérêts particuliers. Selon leurs objectifs spécifiques, les boursiers peuvent choisir de consacrer plus de temps à des activités d'enseignement ou de recherche, surtout au cours de leur deuxième année (p. 1471).

Les compétences de base des boursiers mettent l'accent sur la recherche, l'enseignement et l'intégration systématique du sexe et du genre dans la pratique clinique. Le programme de bourse s'étend au-delà de la MU et favorise une compréhension plus large du sexe, du genre et de la santé des femmes grâce à des expériences en santé publique et en recherche sur la population. [...] Les principaux éléments du programme de bourse comprennent le travail clinique, la formation officielle en recherche par le biais de cours, l'expérience pratique en recherche, les possibilités d'enseignement, le développement du leadership et l'apprentissage auto-dirigé continu (p. 1473).

Pour plus d'informations sur ce programme : <http://www.rhodeislandhospital.org/services/emergency-department/sex-gender-in-emergency-medicine-SGEM.html>;

C.4.6 Base de données modèle sur « le genre dans les cursus de licence et de master – intégrer des études sur les femmes et le genre dans les programmes » – Réseau de recherche sur les femmes et le genre NRW (Rhénanie-du-Nord-Westphalie)

– Introduction

Le **Women's & Gender Research Network NRW** met en relation des professeurs et des scientifiques d'institutions universitaires du Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie (NRW). Dans le cadre du projet de recherche **Gender in bachelor and master courses – integrate women's and gender studies into the curriculum**¹³⁵, le Women's and Gender Research Network NRW a développé et publié une **base de données modèle en ligne** comprenant 55 sujets/disciplines dans les différents domaines principaux de la science et de l'ingénierie, avec la proposition de programmes d'études sensibles au genre pour chacun d'entre eux. Le contenu de la base de données est mis à jour régulièrement.

En outre, une **liste d'experts sur le genre** (résultant de l'expérience de collaboration dans la section des programmes d'études sur le genre) est fournie afin de faciliter la prise de contact avec des évaluateurs sensibles au genre pour les programmes d'études. Les experts en matière de genre peuvent être trouvés dans la liste selon leur spécialisation respective dans différents domaines de la science et de l'ingénierie.

Cette ressource en ligne (affichée en anglais et en allemand) propose également de la **documentation** recommandée (listes de références utiles dans les différentes disciplines).

- Objectifs

Selon Ruth Becker et coll. (2008)¹³⁶, dans le « Communiqué de Berlin » de 2003, les ministres européens de l'éducation ont déclaré que « *le besoin d'accroître la compétitivité (...) [doit] être contrebalancé par l'objectif qui vise à améliorer les caractéristiques sociales de l'espace européen de l'enseignement supérieur* ». Il s'agit de « *renforcer la cohérence sociale et réduire les inégalités sociales ainsi que les inégalités entre les sexes à l'échelle nationale et européenne* ».

135 Avec le soutien du Ministère de l'Innovation, de la Science, de la Recherche et de la Technologie du Land de Rhénanie-du-Nord-Westphalie (Allemagne).

136 Becker Ruth, Jansen-Schulz Bettina, Kortendiek Beate & Schäfer Gudrun (2008). *Gender Related Aspects of Introducing and Accrediting Bachelor and Master Programmes*. In: GRENZ, Sabine, et al. (eds.), (2008): *Bologna and Beyond: Perspectives on Gender and Gender Studies* (pp. 1-16). *Center for Transdisciplinary Gender Studies at the Humboldt University, Berlin* (Series "Bulletin – Texte" No. 34). Disponible sur : <https://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletins/bulletin-texte/texte-34/bulletin-texte-34>.

C'est pourquoi le bureau de coordination du Women's Research Network NRW a saisi cette déclaration d'intention pour examiner dans quelle mesure la demande de réduction de l'inégalité entre les sexes (p. ex., selon une conception du Processus de Bologne équilibrée entre hommes et femmes) a été mise en œuvre dans le cadre de l'évolution des cursus des universités allemandes. Les objectifs de l'étude comprenaient également l'élaboration de critères pour un programme d'études équilibré entre les sexes et l'indication de contenus possibles qui, du point de vue des études sur les femmes et le genre, devraient être intégrés dans l'éventail des programmes disponibles dans les universités allemandes.

Les stratégies précédemment développées pour assurer l'intégration des aspects de genre dans l'élaboration des programmes de BA/MA ont également été soulignées (pp. 1-2).

– Détails

Presque toutes les matières/disciplines actuellement incluses dans la base de données modèle peuvent être considérées comme transversales, à l'exception de la linguistique du genre (spécifiquement genrée). Les cours peuvent être regroupés par ordre alphabétique ou par les domaines principaux suivants :

- Études agricoles et forestières
- Société et sciences sociales
- Ingénierie
- Mathématiques, sciences naturelles
- Médecine et santé
- Droit et économie
- Langues et études culturelles, art et design

Les experts en matière de genre et les propositions documentaires sont regroupés par grands domaines et par disciplines.

Le site Web accueille favorablement *la mise en réseau et les échanges*, ainsi que *d'autres recommandations visant à améliorer les programmes d'études équitables entre les hommes et les femmes* dans la propre discipline du visiteur.

Pour plus d'informations sur le projet et le site Web, voir : <http://www.gender-curricula.com/en/gender-curricula-startseite/>, l'article susmentionné de Ruth Becker et coll. (2008)¹³⁷ et le chapitre de Beate Kortendiek (2011)¹³⁸.

¹³⁷ Disponible sur <http://www.gender.hu-berlin.de/de/publikationen/gender-bulletins/bulletin-texte/texte-34/bulletin-texte-34>.

¹³⁸ Kortendiek, Beate (2011): *Supporting the Bologna Process by Gender Mainstreaming. A Model for the Integration of Gender Studies in Higher Education Curricula*. In: Grünberg, Laura (Ed.): *From Gender Studies to Gender IN Studies. Case Studies on Gender-Inclusive Curriculum in Higher Education*. Bucharest: UNESCO-CEPES Studies on Higher Education, pp. 211–228.

C.4.7 Université de Barcelone : étude sur la perspective de genre dans la pratique de l'enseignement universitaire

Le projet «*Study on the Gender perspective in the university teaching practise*», mentionné dans le document de la LEUR¹³⁹, n'est pas un programme d'enseignement en tant que tel, mais un projet de recherche visant à mieux identifier les opinions, les lacunes et les résistances au sein des membres du corps enseignant, dans le but d'apporter des conseils sur l'intégration de la perspective de genre dans les programmes d'études universitaires et la pratique de l'enseignement.

– Introduction

Introduire une perspective de genre dans l'enseignement supérieur signifie développer un regard critique sur la discrimination à l'égard des étudiants universitaires, présenter aux étudiants la vision culturelle du pouvoir du genre et adopter une position (participante) responsable et active dans le changement social. Cela implique un changement dans le processus d'enseignement-apprentissage, dans les contenus conceptuels sur les relations de genre, dans les connaissances non soumises à des distorsions sexistes, dans les méthodologies d'enseignement non biaisées par rapport au genre, dans l'identification des éléments culturels qui tendent à la domination, dans les stratégies d'enseignement pour le changement et la déconstruction des identités croisées par le genre (Donoso-Vazquez, Montane & Pessoa de Carvalho, 2014¹⁴⁰).

– Objectifs

Le but ultime de ce projet de recherche est d'étudier le corps enseignant de l'Université de Barcelone (UB) par rapport à ses besoins, opinions et résistances à l'introduction de la perspective de genre dans sa pratique d'enseignement. Il cherche également à identifier les éléments significatifs qui doivent faire partie d'un enseignement sensible au genre pour aider les professeurs d'université dans leur pratique pédagogique.

Cette recherche a permis de déterminer quels outils, ressources, politiques et stratégies sont nécessaires pour introduire une perspective de genre dans l'enseignement et comment mieux l'aborder auprès des professeurs de l'enseignement supérieur :

1. Analyser les opinions, les lacunes et les résistances des professeurs d'université à l'égard de l'introduction d'une perspective de genre dans leur pratique pédagogique. Cet objectif est justifié par la nécessité d'aborder la réalité du manque de mise en œuvre de la législation établie sur l'introduction de la dimension de genre dans la pratique pédagogique. Les opinions, les lacunes et les résistances des professeurs ont été analysées afin d'avoir un aperçu de leurs aspects idéologiques et de leurs outils pédagogiques.

¹³⁹ Gendered research and innovation: Integrating sex and gender analysis, LEUR 2015 (p. 15).

¹⁴⁰ Donoso-Vázquez, T, Montané, A & Pessoa, M.E. (2014). Género y calidad en Educación Superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17(3), 157-171.

Objectifs spécifiques :

- Identifier les besoins de formation du corps enseignant de l'UB pour développer un enseignement sensible au genre.
- Identifier le niveau de sensibilisation du corps enseignant de l'UB à la perspective de genre.
- Identifier les opinions du corps enseignant de l'UB sur les contributions de la théorie du genre dans la formation des futurs professionnels et chercheurs.
- Développer des propositions éducatives pour sensibiliser et former les enseignants à l'intégration d'une perspective de genre dans leur pratique pédagogique.

2. Comprendre les facteurs ainsi que les éléments généraux et spécifiques pour introduire une perspective de genre dans la pratique pédagogique. Cet objectif a permis d'aller un pas plus loin et de compiler des éléments et des facteurs de développement des compétences pédagogiques avec le genre comme thème transversal.

Objectifs spécifiques :

- Analyser quels éléments et facteurs devraient être pris en compte dans l'application d'une perspective de genre pendant le processus d'enseignement-apprentissage.
- Analyser quelles méthodologies, stratégies, outils et ressources pédagogiques sont les mieux adaptés pour travailler dans une perspective de genre.
- Savoir quelles caractéristiques peuvent être introduites dans le processus d'enseignement-apprentissage pour le croiser avec le genre.
- Analyser les expériences en cours au sein de l'UB pour introduire une perspective de genre dans l'enseignement.

- Détails

Ce projet de recherche a été conçu comme une étude descriptive-analytique visant à recueillir des informations au moyen d'un mélange d'approches quantitatives-qualitatives qui permettrait d'atteindre les objectifs :

- Étude qualitative : une partie de l'étude qualitative a porté uniquement sur quatre domaines d'enseignement (philosophie, soins infirmiers, pédagogie et psychologie) avec un total de 24 participants (18 femmes et 6 hommes). D'autre part, pour mener des entretiens approfondis avec le corps enseignant d'experts en matière de genre, un échantillon ciblé a également été réalisé couvrant tous les membres du corps enseignant de l'UB, avec un total de 11 participants (8 femmes et 3 hommes).

- Étude quantitative : l'étude quantitative avait pour but de concerner tous les professeurs des différentes facultés de l'Université de Barcelone (UB). Une enquête en ligne sur les besoins, les opinions et les résistances à propos du genre dans l'enseignement et la pratique pédagogique a été réalisée. L'objectif de ces questionnaires était de mesurer le degré d'importance et de pertinence du thème attribué par le professeur, le niveau de formation dans le domaine et la sensibilisation aux contributions de la perspective de genre dans la formation des étudiants universitaires.

L'étude a comporté deux phases distinctes :

- Phase 1. Préparation de l'analyse : la recherche documentaire a été effectuée dans différentes bases de données et a permis d'obtenir 113 documents jugés pertinents et en rapport avec le sujet. Cette analyse a permis d'identifier des facteurs provenant d'autres milieux universitaires et de fournir des conseils pour la tenue de groupes de discussion et d'entretiens.

- Phase 2. Analyse de la réalité :

I. *Discussions en groupe* : les thèmes de base des discussions étaient les suivants :
1) Aspects généraux sur le genre (qu'entend-on par genre ?) ; 2) Les stéréotypes sexistes ; 3) La pratique pédagogique et l'introduction d'une perspective de genre dans l'enseignement, les cours et les éléments structurels qui entravent la perspective de genre dans la pratique pédagogique.

II. *Entretiens* : toutes les personnes identifiées comme étant des experts ou ayant une certaine connaissance de la question du genre. A partir de ces entretiens, des catégories ont été établies pour analyser les bonnes pratiques et pouvoir en extraire des éléments significatifs qui pourraient servir de références pour le transfert de telles pratiques dans d'autres contextes.

III. *Questionnaire en ligne* pour recueillir les points de vue des professeurs sur l'importance, la pertinence, l'opportunité et le degré de résistance à l'introduction de la perspective de genre dans la pratique pédagogique de l'enseignement supérieur. Le questionnaire a été envoyé à tous les professeurs d'écoles avec le soutien des commissions pour l'égalité.

IV. *Analyse de données* : résultats¹⁴¹.

141 Les résultats de ce projet n'ont pas encore été publiés au moment de la soumission du présent rapport, mais les résultats préliminaires soulignent certains facteurs qui empêchent l'intégration de la dimension de genre dans les pratiques d'enseignement universitaire. Des facteurs tels que le manque de formation spécifique, le manque de sensibilisation, la perception négative et la stigmatisation associée aux questions de genre, le manque de temps et la perception qu'il n'est pas vraiment nécessaire de travailler sur ces questions.

D. Des indicateurs pertinents pour le suivi de l'état d'avancement et des progrès pour faciliter l'évaluation de l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche

D.1 Présentation des indicateurs sur l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche (IGAR)

Le présent chapitre porte sur l'utilisation d'indicateurs sur l'intégration de l'analyse de genre dans la recherche (IGAR)¹⁴² comme un moyen de mesurer les progrès et le changement. Les indicateurs sont des critères ou des mesures qui permettent d'évaluer les changements. Ils sont généralement utilisés pour rendre les choses comparables dans deux acceptions principales : 1) signifier des changements dans des conditions spécifiques ou des progrès par rapport aux niveaux de référence vers des objectifs particuliers ; et 2) montrer la position relative d'une entité par rapport aux autres. Dans la première acception, les indicateurs peuvent être utilisés à des fins de responsabilisation au sein de l'entité analysée, mais aussi pour les comptes externes à d'autres institutions et à la citoyenneté. Les mécanismes de responsabilisation peuvent également servir d'outils de sensibilisation à l'IGAR, tant pour les responsables de la mise en œuvre des programmes que pour les promoteurs. En outre, un rapport annuel officiellement approuvé regroupant les indicateurs IGAR est un facteur de motivation supplémentaire pour progresser. Cependant, l'utilisation de certains indicateurs (notamment dans la seconde acception, comme c'est le cas de ceux qui figurent dans les principaux classements), peut rendre les institutions trop focalisées sur eux en ne se concentrant que sur l'aspect administratif. Par conséquent, la complexité de la question mesurée peut être négligée ainsi que l'intérêt porté à d'autres facteurs qui pourraient faciliter les progrès. Pour faire face à ce risque, il est notamment recommandé aux institutions d'adopter une approche de réflexion critique sur l'utilisation des indicateurs.

Dans le présent chapitre, l'objectif est de fournir des indicateurs pour mesurer dans quelle mesure l'IGAR est réalisée. Les indicateurs sur l'IGAR sont une question émergente. Il convient de mentionner qu'il a été décidé, à ce stade, de suivre les progrès réalisés en ce qui concerne la feuille de route 2015-2020 de l'EER au niveau de l'UE au moyen d'un indicateur par priorité de l'EER¹⁴³. En conséquence, les progrès des priorités sur l'égalité femmes-hommes et l'intégration de la dimension de genre seraient suivis au moyen d'un seul indicateur, la proportion de femmes occupant des postes de catégorie A (professeurs titulaires de chaire à temps plein) dans le secteur de l'enseignement supérieur. Par conséquent, au moment de l'élaboration du présent rapport,

142 Il fournit également quelques indicateurs sur l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires (IGAUC).

143 Bien que les feuilles de route nationales de l'EER puissent, bien entendu, accroître la série d'indicateurs de progrès de l'EER.

aucun indicateur n'est censé couvrir les progrès de l'EER en ce qui concerne l'aspect IGAR de cette priorité de l'EER au niveau de l'UE, ce qui est un problème.

Toutefois, le rapport «*She Figures* »¹⁴⁴ de la CE, qui est publié depuis 2003 tous les trois ans et rassemble des statistiques et des indicateurs sur le genre dans la recherche et l'innovation dans les pays de l'UE, et qui, dans les éditions précédentes, s'est concentré uniquement sur les données relatives à la participation des femmes à tous les niveaux et dans toutes les disciplines scientifiques, introduit pour la première fois dans son édition complète de 2015 un indicateur sur l'IGAR : la *proportion de publications scientifiques incluant une dimension fondée sur le sexe et le genre dans leurs contenus de recherche (GDRC)*.

Comme il a déjà été mentionné à la section B.2.3 du présent rapport (*IGAR dans H2020*), la CE a publié en septembre 2015 la liste des indicateurs utilisés pour le suivi et l'évaluation de H2020 (dans « [Horizon 2020 indicators. Assessing the results and impact of Horizon](#) »). L'un des indicateurs de genre (comme celui des questions transversales) utilisé pour répondre spécifiquement à l'IGAR est : 6.4 *Pourcentage des projets qui tiennent compte de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation*. Le type de données requises pour cet indicateur 6.4 est « *Projets correctement signalés* »¹⁴⁵. Alors que la plupart des autres questions transversales incluaient des indicateurs en termes de suivi et d'évaluation de la contribution financière de l'UE allouée à leur mise en œuvre, le genre ne comportait pas d'indicateur en ce sens.

En outre, le rapport de la CE (2015) intitulé « [Indicators for promoting and monitoring Responsible Research and Innovation](#) » propose trois indicateurs d'égalité femmes-hommes liés à l'IGAR :

- « *pourcentage des projets de recherche incluant l'analyse de genre/les dimensions de genre dans le contenu de la recherche* » (c'est le seul indicateur sur l'IGAR parmi les 4 indicateurs prioritaires sur l'égalité femmes-hommes dans le rapport)
- « *pourcentage des institutions de recherche qui dispensent une formation/un soutien aux chercheurs en ce qui concerne l'inclusion des dimensions de genre dans le contenu de la recherche* » (non prioritaire)
- « *pourcentage des projets de recherche incluant l'analyse de genre/les dimensions de genre dans le contenu de la recherche* » (non prioritaire)

Ci-dessous, un ensemble d'indicateurs de genre principaux et complémentaires sont proposés, destinés à soutenir les décideurs politiques, les organismes

144 Le rapport complet et le manuel "*She Figures 2015*" sont disponibles [ici](#).

145 Cela signifie les projets qui ont effectivement développé une analyse fondée sur le sexe et le genre.

de financement de la recherche (OFR) et les établissements d'enseignement supérieur (EES) dans le suivi et l'évaluation de l'avancement des objectifs de l'IGAR/IGAUC. Étant donné que les indicateurs doivent toujours être adaptés à des contextes spécifiques, il est recommandé de collecter des données et de les rendre disponibles sur une base annuelle afin de faciliter l'évaluation des progrès et la comparabilité au niveau national et au niveau de l'UE.

D.2 Méthodologie

Les sources utilisées pour développer ce chapitre sur les indicateurs sont les résultats de l'atelier GENDER-NET lot de travail n° 3 MS10 (Berne, 12 mai 2015) visant à *identifier les éléments communs pour la mise en œuvre transnationale et les critères pour les indicateurs de suivi de l'état d'avancement et des progrès de l'intégration de la dimension de genre dans les contenus de recherche*. Au cours de cet atelier, les domaines suivants ont été discutés et des indicateurs ont été proposés pour le développement : politiques et stratégies nationales, directives et formation pour les examinateurs, directives et formation pour les candidats, programmes de financement et appels à projets.

Ce chapitre intègre également les informations de l'atelier GENDER-NET : *la préparation du séminaire stratégique sur la mise en œuvre de l'égalité de genre dans les contenus et les programmes de recherche et son suivi* (MS14 Chypre, 28 septembre 2015), où les principaux indicateurs détaillés ci-dessous ont été présentés et discutés, ainsi que le prochain rapport GENDER-NET D3.12, intitulé « *Elevating Promising Practice: Potential Transnational Actions for Integrating Gender Analysis into Research* ».

La section suivante présente un ensemble d'indicateurs recommandés pour informer sur le statut et les progrès vers l'IGAR dans les institutions, les programmes et les projets.

Pour les organismes de financement de la recherche, les indicateurs sont divisés en deux catégories distinctes :

- a) les *principaux* indicateurs considérés comme fondamentaux à des fins de mesure et de suivi
- b) *d'autres indicateurs complémentaires*, qui peuvent fournir des informations supplémentaires précieuses sur le sujet et donneront une image plus détaillée et plus approfondie de la situation.

Ces deux catégories sont également divisées en 8 sous-sections qui correspondent aux mêmes subdivisions suivies dans les directives clés fournies aux agences de financement dans le présent rapport¹⁴⁶ :

¹⁴⁶ Voir le chapitre B (section B.2.1). Vous y trouverez une description plus détaillée de ce que les OFR recommandent de faire pour intégrer l'IGAR dans les domaines clés suivants du système de financement.

- 1) Politique et/ou stratégie ;
- 2) Soutien et leadership de haut niveau au niveau institutionnel ;
- 3) Programme de financement de la recherche (au niveau de la conception des programmes, au niveau de la diffusion des appels, au niveau des appels à projets, au niveau de l'examen/évaluation par les pairs des propositions et au niveau du suivi des projets) ;
- 4) Formation stratégique (T), supports de diffusion (DM) et activités de sensibilisation ;
- 5) Recherche de genre ;
- 6) Suivi et évaluation ;
- 7) Budget et ressources ;
- 8) Financement éligible et/ou supplémentaire.

D.3 Indicateurs recommandés

D.3.1 Principaux indicateurs pour les OFR

Principaux indicateurs pour les OFR	
Politique et/ou stratégie :	Une politique exigeant l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes de financement de la recherche en place : Oui/Non
Soutien et leadership de haut niveau au niveau institutionnel :	Cadres supérieurs participant à la mise en œuvre de la politique : Oui/Non. Clarifier le rôle spécifique de chaque cadre supérieur.
Programme de financement de la recherche :	
<u>Au niveau de la conception des programmes :</u>	Nombre et % de programmes incluant des mesures visant à intégrer l'analyse de genre
<u>Au niveau de la diffusion des appels :</u>	Nombre et % de sujets où le genre est marqué ou signalé (analyse de genre transversale explicite)

<p><u>Au niveau des appels à projets :</u></p>	<p>Nombre et % d'appels qui comprennent l'obligation pour les candidats d'indiquer si le sexe et/ou le genre est pertinent par rapport à leur proposition de recherche.</p> <p>Nombre et % d'appels qui comprennent l'obligation pour les candidats qui n'incluent pas l'analyse fondée sur le sexe et le genre d'expliquer pour quelle raison.</p> <p>Nombre et % de propositions soumises qui ont répondu OUI à la question sur la pertinence relative au sexe et au genre.</p> <p>Nombre et % de répondants ayant répondu OUI à la question sur la pertinence relative au sexe et au genre qui :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ne tiennent pas compte explicitement du sexe ou du genre dans le contenu de l'approche/cycle de recherche. • fournissent une inclusion explicite inappropriée (incohérente, apparente,...) de considérations liées au sexe ou au genre dans l'approche/cycle de recherche. • incluent de façon appropriée l'analyse fondée sur le sexe et le genre dans l'ensemble de l'approche/cycle de recherche. <p>Montant et % du budget total des appels dépensés sur des projets qui incluent l'analyse fondée sur le sexe et le genre.</p>
<p>Au niveau de l'examen/évaluation par les pairs des propositions et au niveau du suivi des projets :</p>	<p>Nombre et % de panels d'évaluation comprenant au moins un expert en genre.</p> <p>Pondération des critères d'évaluation de l'analyse fondée sur le sexe et le genre (% du total)</p> <p>Intégration explicite de l'analyse fondée sur le sexe et le genre comme l'une des questions à surveiller dans les rapports de mi-parcours/finaux du projet :</p> <p>Oui/Non</p>

<p>Programme de formation stratégique, supports de diffusion et activités de sensibilisation :</p>	<p>Nombre et % d'appels qui comprennent des supports de diffusion et des directives pour fournir une assistance aux CANDIDATS dans l'intégration de l'analyse de genre dans les propositions de recherche.</p> <p>Nombre et % d'appels qui comprennent des supports de diffusion et des directives pour fournir une assistance aux EXAMINATEURS/ÉVALUATEURS concernant l'intégration de l'analyse de genre dans les évaluations des propositions de recherche.</p> <p>Nombre et % du personnel/des chercheurs qui ont reçu une formation sur l'IGAR.</p> <p>Nombre et % d'examineurs/évaluateurs qui ont reçu une formation sur l'IGAR.</p> <p>Activités de sensibilisation à l'IGAR en place : Oui/Non</p>
<p>Recherche de genre¹⁴⁷ :</p> <p>Suivi et évaluation :</p>	<p>Programme de financement de la recherche de genre en place : Oui/Non</p> <p>Système de suivi et d'évaluation en place pour évaluer l'intégration du genre dans le contenu de recherche (p. ex. check-list, indicateurs d'auto-évaluation, etc.) : Oui/Non</p>
<p>Budget et ressources :</p>	<p>Égalité femmes-hommes et/ou genre dans l'unité/le comité de contenu de la recherche en place : Oui/Non</p> <p>Montant et % du budget global consacré à l'application de l'intégration de la dimension de genre dans les contenus de la recherche ; veuillez préciser les lignes budgétaires (par exemple, formation en matière de genre, experts en genre, coûts éligibles au titre du genre dans les appels, etc.)</p>
<p>Financement supplémentaire et/ou éligible</p>	<p>Financement supplémentaire ou éligible offert pour explorer comment l'analyse fondée sur le sexe et le genre peut être ajoutée à la recherche actuelle ou proposée</p>

147 Un programme de financement de la recherche spécifique sur les études de genre, en plus de considérer le genre comme une question transversale dans tous les programmes de financement.

**D. 3.2 Autres indicateurs
complémentaires pour les OFR**

Autres indicateurs complémentaires pour les OFR	
Programme de financement de la recherche :	
<u>Au niveau de la conception des programmes :</u>	<p>Nombre et % de programmes comportant des mesures visant à intégrer l'analyse de genre par principaux domaines de recherche</p> <p>Nombre et % de programmes portant sur les questions de genre</p>
<u>Au niveau des appels à projets</u>	<p>Nombre et % d'appels comportant une exigence facultative pour les candidats d'indiquer si le sexe et/ou le genre est pertinent</p> <p>Nombre et % d'appels comportant une exigence facultative pour les candidats qui n'incluent pas le sexe et le genre d'expliquer pour quelle raison</p> <p>Nombre et % de propositions qui ont répondu «NON» à la question sur la pertinence du sexe ou du genre, et :</p> <ul style="list-style-type: none"> • N'explicitent pas pourquoi • Fournissent des éclaircissements inappropriés sur les raisons (incorrecte, manque de compréhension...) • Fournissent des éclaircissements appropriés (raisonnables, corrects...) sur les raisons de la réponse NON. <p>Taux de succès par 1) les répondants OUI et 2) les répondants NON.</p> <p>Nombre et % de propositions de recherche incluant au moins un expert en genre au sein de l'équipe de recherche</p> <p>Nombre et % de propositions de recherche qui demandent un financement supplémentaire/éligible pour améliorer l'IGAR (formation/exploration sur le genre/sexe pour les membres de l'équipe).</p>

<p>Programme de formation stratégique (PF), supports de diffusion (SD) et activités de sensibilisation (AS) :</p>	<p>Niveau de satisfaction (sur une échelle) à l'égard de la formation du personnel/évaluateurs formés</p> <p>Niveau de satisfaction des candidats (sur une échelle) à l'égard des SD.</p> <p>Nombre d'activités de formation proposées chaque année au personnel/aux chercheurs.</p> <p>Nombre d'activités de formation proposées chaque année aux examinateurs/évaluateurs.</p> <p>Critères utilisés pour sélectionner de manière appropriée les formateurs en genre : Oui/Non</p> <p>Niveau de satisfaction (sur une échelle) du personnel/ des chercheurs/ des évaluateurs formés à l'égard du PF et des SD.</p> <p>Niveau de satisfaction des candidats (sur une échelle) à l'égard des SD et des directives.</p> <p>Niveau de compréhension (sur une échelle) du personnel/des chercheurs/des évaluateurs formés en ce qui concerne le PF et les SD.</p> <p>Niveau de compréhension des candidats (sur une échelle) à l'égard des SD.</p> <p>Taux de succès des appels qui comprenaient (ou non) des SD pour les candidats.</p> <p>Niveau de satisfaction des participants (sur une échelle) à l'égard des AS.</p>
<p>Recherche de genre</p>	<p>Taux de succès des appels de genre par rapport au reste des appels.</p> <p>Montant et % du financement consacré aux appels de genre.</p>
<p>Suivi et évaluation</p>	<p>L'IGAR est inclus, le cas échéant, dans l'analyse d'impact des politiques institutionnelles : Oui/Non</p> <p>Les rapports annuels de l'organisation rendent compte des résultats de l'IGAR : Oui/Non</p>
<p>Budget et ressources</p>	<p>Nombre de ressources humaines désignées par l'institution pour promouvoir et/ou coordonner la mise en œuvre des politiques et mesures de l'IGAR.</p>

<p>Financement supplémentaire et/ou éligible</p>	<p>Montant total des fonds supplémentaires/éligibles accordés pour explorer comment l'analyse fondée sur le sexe et le genre peut être ajoutée à la recherche actuelle ou proposée.</p> <p>Montant total des fonds supplémentaires/éligibles accordés à la formation en matière de genre pour les équipes de recherche.</p>
---	---

D.3.3 Indicateurs sur l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires (IGAUC) pour les EES

<p>Indicateurs sur l'intégration de l'analyse de genre dans les programmes d'études universitaires (IGAUC)</p>	<p>Nombre et % de matières de genre¹⁴⁸ dans les programmes de licence et de master par domaine scientifique (principal).</p> <p>Nombre et % de matières transversales de genre dans les programmes de licence et de master par domaine scientifique (principal).</p> <p>Nombre et % de diplômés (de l'enseignement supérieur) ayant eu au moins une matière de genre par domaine scientifique (principal).</p> <p>Nombre et % d'universitaires formés à l'IGAR par domaine (principal) de la science.</p> <p>Les critères de recrutement et de promotion pour les universitaires comprennent l'évaluation de l'expertise de l'IGAR : Oui/Non</p>
---	---

¹⁴⁸ Pour une clarification de ce que l'on entend par les qualificatifs « de genre » ou « transversal », voir la sous-section C.3.1 du présent rapport « Recommandations au niveau des établissements d'enseignement supérieur ».

L'ERA-NET GENDER-NET

GENDER-NET est une initiative pilote transnationale en matière de politique de la recherche financée par le 7^e Programme Cadre pour la Recherche et le Développement de la Commission Européenne.

C'est le premier ERA-NET (European Research Area Network) à s'attaquer aux défis communs que rencontrent les instituts de recherche européens dans la réalisation de l'égalité femmes-hommes dans la recherche et l'innovation. Autrement dit, le projet se penche sur les barrières et contraintes persistantes au niveau du recrutement, sur l'évolution et la mobilité des femmes dans le système scientifique européen, sur le manque de femmes à des postes de prise de décision, ainsi que sur l'intégration limitée de la dimension de genre dans les programmes de recherche et leurs contenus.

Coordonné par le CNRS, Centre national français de la recherche scientifique, GENDER-NET repose sur un partenariat équilibré d'administrateurs de programmes de recherche nationaux (par exemple des ministères, des agences de financement de la recherche et d'autres organisations nationales) ainsi que de quelques organisations observatrices, de différents pays européens et d'Amérique du Nord. Ces organisations ont en commun leur investissement pour l'égalité femmes-hommes et des expertises complémentaires pour les questions de genre dans la recherche.

En permettant un accès mutuel à leurs programmes et politiques respectifs, les partenaires ont combiné leurs forces pour identifier des initiatives nationales et régionales existantes, définir des domaines de priorités pour des collaborations transnationales et mettre en place une sélection d'activités stratégiques communes, dans le souci de réduire la fragmentation au sein de l'Espace Européen de la Recherche et d'atteindre une masse critique de ministères, financeurs de la recherche, universités et institutions de recherche dans toute l'Europe s'impliquant dans le développement de plans d'égalité femmes-hommes ou d'initiatives similaires et favorisant l'intégration des dimensions de sexe et genre dans les contenus de recherche.

Pour davantage d'informations, consultez notre site internet :
www.gender-net.eu

Conception graphique : Syntexte





www.gender-net.eu

2018