

LE RÔLE DES ORGANISMES DE FINANCEMENT DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LA R&I

GENDERACTION est un projet d'Horizon H2020 qui soutient l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans l'Espace européen de la recherche. Cette Note d'orientation se concentre sur le rôle des organismes de financement de la recherche (ci-après OFR) dans le but d'inspirer ces acteur/trices clés du système européen de R&I pour innover dans la conception et la mise en œuvre de politiques d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rôle croissant des organismes de financement en Europe

La Commission européenne encourage depuis des années l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans la politique européenne de recherche et ses programmes-cadres. Bien que l'accent ait été mis sur les organismes de recherche (OR) tels que les universités et les centres de recherche, une attention croissante est accordée aux organismes de financement de la recherche (OFR), étant donné le rôle primordial qu'ils jouent dans l'élaboration des carrières et des priorités de recherche dans chaque pays.

Tant la résolution du Parlement européen de 2015 sur les carrières scientifiques et universitaires des femmes que les conclusions du Conseil de 2015 sur la Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Espace européen de la recherche (EER) ont souligné le rôle des OFR dans le soutien aux carrières scientifiques des femmes et à l'égalité femmes-hommes dans

l'EER par l'allocation de ressources adéquates pour les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et l'élimination des préjugés sexistes et des biais liés au genre dans le financement de la recherche.

Par exemple, la résolution du Parlement européen demande aux OFR et aux autres parties prenantes de permettre une plus grande flexibilité quant à la production de recherche des femmes après la naissance ou l'adoption d'un enfant. L'objectif est de parvenir à un alignement cohérent entre les priorités des OFR et la politique de l'UE, y compris la priorité 4 de la feuille de route de l'EER (égalité femmes-hommes et intégration de la dimension de genre dans la recherche).

L'égalité femmes-hommes dans la R&I est également liée à la participation et aux taux de réussite dans les systèmes de financement et de promotion de la recherche. Le succès des chercheur/euses dépend de l'évaluation de leurs bourses ainsi que d'autres réalisations scientifiques ou universitaires telles qu'elles figurent

dans leur CV et le résumé de leur parcours (Science Europe, 2017: 8). La persistance des préjugés sexistes dans l'évaluation de la recherche, comme le montrent les études, constitue une menace pour les efforts visant à faire progresser l'égalité femmes-hommes et à retenir les femmes dans les carrières de recherche. En outre, des études menées dans différents pays et disciplines montrent que les chercheurs reçoivent plus de fonds pour la recherche que les chercheuses.

Seuls les projets européens les plus récents de changements structurels pour l'égalité femmes-hommes dans les institutions de recherche ont inclus des OFR, soit en tant qu'observateurs, soit en tant que partenaires, depuis qu'il est apparu que les changements structurels nécessitent une politique coordonnée avec les institutions qui financent la recherche et l'innovation (R&I).

Le Conseil de l'UE bénéficie de son propre rôle de chef de file pour veiller à ce que les stratégies et les plans d'action nationaux (PAN) pour la feuille de route de l'EER abordent les mesures d'égalité femmes-hommes et leur suivi dans le processus d'évaluation afin de faire avancer la mise en œuvre de la priorité 4 de l'EER et d'améliorer la coordination entre les autorités nationales et les OFR.

Le potentiel des OFR pour façonner les écosystèmes des infrastructures de recherche (IR) nationales

Les organismes de financement nationaux sont souvent la principale source de ressources pour les chercheur/euses en Europe, en particulier les organismes publics. Les activités des OFR se concentrent généralement sur les domaines suivants :

- répartition des ressources dans les systèmes de R&I et donc gestion des instruments de financement ;
- évaluation scientifique des propositions ;
- suivi des projets financés.

Le Conseil invite les États membres et les organismes de financement de la recherche à prévoir des mesures d'incitation pour encourager les organismes de recherche, y compris les universités, à revoir ou à développer des stratégies d'intégration de la dimension hommes-femmes et des plans en matière d'égalité des sexes qui tiennent compte de la dimension hommes-femmes dans les contenus et programmes de recherche et d'innovation, ainsi qu'à mobiliser les ressources suffisantes pour assurer leur mise en œuvre.

Conclusions du Conseil sur la Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'EER

Comme la plupart des organismes de financement européens intègrent l'égalité femmes-hommes au niveau des programmes dans leurs documents de base, la perspective de genre doit être prise en compte dans toutes leurs activités. Comme pour les OR, les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes doivent être professionnelles, cohérentes, durables et adaptées à chaque OFR et à son contexte. Les structures d'égalité femmes-hommes (par exemple, les responsables chargés de l'égalité femmes-hommes, les comités, les unités, etc.) et l'intégration, ainsi que la culture organisationnelle et la formation, sont des domaines prioritaires concernant la question de l'égalité femmes-hommes dans les OFR qui sont partagés avec les OR. Toutefois,

d'autres lignes de mesures sont spécifiques aux OFR, telles que la répartition des ressources, l'évaluation scientifique ainsi que le suivi et l'évaluation des projets financés.

La **répartition des ressources en R&I** se réfère à l'activité principale des OFR : la gestion des fonds et des appels à propositions dans les domaines scientifiques et les défis sociétaux. Cela comprend non seulement un financement approprié de la recherche interdisciplinaire spécifique au genre afin d'apporter des réponses aux inégalités actuelles entre les femmes et les hommes, mais aussi la garantie d'une intégration adéquate de la dimension de genre dans le contenu de la recherche comme une question transversale dans tous ses domaines. Les priorités de financement en R&I doivent prendre en compte les différents intérêts et besoins des femmes et des hommes selon une perspective de recherche et d'innovation responsables (RIR). La composition équilibrée des comités et des organes garantit également la participation égale des femmes et des hommes au processus de prise de décision en matière de financement.

L'**évaluation scientifique** des propositions soumises pour les candidat·es constitue un autre domaine particulier que les OFR doivent surveiller régulièrement afin de détecter d'éventuels préjugés sexistes. Les défis les plus importants à cet égard sont l'introduction de critères genrés pour traiter les causes du problème persistant du *leaky pipeline* et aborder la promotion de l'intégration de la dimension de genre dans le contenu des recherches financées afin de produire des connaissances de haute qualité qui tiennent compte des différences de sexe et/ou de genre le cas échéant.

Le **suivi des projets financés** dans une perspective de genre devient un axe majeur. Les indicateurs de genre peuvent être utilisés comme de puissants outils de suivi de la bonne intégration dans le contenu de la recherche non seulement de l'analyse

selon le genre, le cas échéant, mais aussi des questions d'égalité femmes-hommes telles que l'équilibre entre les principaux/ales intervenant·es dans le cadre des activités de diffusion et de communication des projets, la proportion de femmes en tant que premières autrices de documents de recherche, les mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des membres de l'équipe, etc.

Enfin, les organismes de financement peuvent également favoriser l'égalité femmes-hommes dans un nouveau domaine : le **secteur des entreprises**. Le financement de la recherche publique va à des entreprises dans lesquelles la part de femmes est plus faible que dans les universités et le secteur de la recherche publique, comme le montre *She Figures 2015*. En outre, le rôle joué par les femmes en tant qu'utilisatrices et consommatrices est trop souvent négligé dans les processus de cocréation. Ce manque de diversité des genres dans le secteur européen de l'innovation exige beaucoup d'attention et la mise en place de mesures par le biais du financement public de la recherche.

Par conséquent, les OFR ont un rôle clé à jouer pour encourager les projets d'innovation participatifs qui garantissent la diversité des genres et permettent à tous les segments de la population de bénéficier des processus et des résultats liés à l'innovation.

Par ailleurs, les données montrent que les entreprises dont la composition est plus équilibrée au niveau des genres ont plus de chances d'innover que celles qui présentent une forte concentration d'un seul genre.

Des pratiques prometteuses au sein des OFR

Différents organismes de financement en Europe ont été les premiers à introduire des politiques d'égalité entre les femmes

L'intégration de la dimension de genre dans le contenu des R&I accroît leur qualité et leur pertinence globales en évitant les études biaisées fondées sur les stéréotypes de genre et sur le modèle masculin par défaut. Elle encourage une recherche responsable pour assurer un avenir durable en améliorant les méthodes et les résultats de la R&I qui tiennent compte des besoins et des intérêts de l'ensemble de la population.

Groupe d'Helsinki sur le genre dans la R&I, 2017

« Penser équitablement, construire intelligemment, innover pour le changement »

L'innovation et la technologie offrent des opportunités sans précédent [...]. Des services bancaires mobiles à l'intelligence artificielle et à l'Internet des objets, il est essentiel que les idées et les expériences des femmes influencent également la conception et la mise en œuvre des innovations qui façonnent nos sociétés futures.

ONU Femmes : thème de la Journée internationale des femmes 2019

et les hommes dans leurs activités de financement et d'évaluation scientifique. Une étude menée par Science Europe sur les processus d'évaluation par les pairs et les pratiques de gestion des subventions dans quinze OFR européens a permis d'identifier les pratiques prometteuses déjà en place :

- un équilibre femmes-hommes dans la composition des groupes d'évaluation scientifique et des autres organismes chargés de prendre les décisions sur le financement ;
- des conseils d'expert-es internationaux/ales en matière de genre pour intégrer la dimension de genre dans l'organisation ainsi que des observateur/trices externes dans les groupes d'évaluation, également appelés « observations sur l'égalité femmes-hommes » ;
- la formation sur les préjugés inconscients s'adressant aux groupes d'évaluation scientifique ;

- le suivi des taux de réussite des candidat-es femmes et hommes parmi d'autres indicateurs de genre adaptés aux OFR ;
- des objectifs pour les femmes titulaires de bourses et des mesures positives garantissant que la moitié des candidat-es éligibles sont des femmes.

Le Conseil irlandais de la recherche (IRC) est devenu un modèle de référence pour les politiques d'égalité femmes-hommes dans les OFR. L'idée qui sous-tend cette initiative est que l'égalité femmes-hommes garantira l'excellence et maximisera la créativité et l'innovation dans la recherche irlandaise. La stratégie et plan d'action de l'IRC en faveur de l'égalité femmes-hommes pour la période 2013-2020 s'articule autour de quatre lignes d'action principales : soutien à l'égalité femmes-hommes dans les carrières de la recherche,

intégration de l'analyse en fonction du sexe et du genre dans le contenu de la recherche, encouragement des changements structurels en faveur de l'égalité femmes-hommes, limitation de l'effet potentiel des préjugés sexistes inconscients sur les processus internes. De plus, l'IRC associe son financement aux OR à la remise du prix Athena Swan Bronze Institution qui récompense ceux ayant une base solide pour éliminer les préjugés sexistes et développer une culture organisationnelle inclusive et genrée, c'est-à-dire un plan, un diagnostic et des structures visant l'égalité femmes-hommes.

L'Agence des technologies de la République tchèque a également introduit une autre mesure avec un effet positif, la « matrice de genre », qui consiste en la promotion d'une composition mixte et d'une répartition équilibrée des responsabilités et des activités au sein des équipes de recherche demandant des subventions pour des projets.

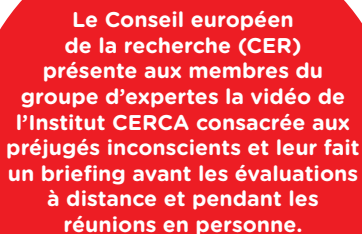
Les observations sur l'égalité femmes-hommes dans les groupes d'évaluation ont été introduites en 2008 par le Conseil suédois de la recherche, conduisant à des recommandations spécifiques sur le genre dans le processus d'évaluation.

Une autre pratique recommandée consiste en la conception de rapports de diagnostic sur le genre adaptés aux ORP, comme celui récemment réalisé par l'Agence nationale espagnole de recherche avec une approche mixte qui combine des données documentaires, qualitatives et quantitatives avec une proposition de champs d'action consécutive visant à concevoir sa propre stratégie d'égalité femmes-hommes.


Au-delà de l'Europe, les Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) ont introduit il y a des années une obligation pour les candidat·es d'expliquer l'intégration de l'analyse en fonction du sexe et du genre dans la recherche (IGAR) dans

le contenu des propositions soumises. En conséquence, les IRSC ont constaté une augmentation des performances de l'IGAR pour la recherche dans la santé qu'ils financent.

Concernant le secteur de l'innovation, l'Agence suédoise pour l'innovation VINNOVA a adopté un processus d'évaluation genrée pour garantir le plus haut niveau de qualité et de pertinence de l'innovation. La participation des femmes aux projets d'innovation est encouragée grâce à l'objectif global fixé à 40 % et à la préférence accordée aux projets ayant des taux similaires et qui montrent une meilleure compréhension de l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble du cycle d'innovation.



Le Conseil européen de la recherche (CER) présente aux membres du groupe d'expertes la vidéo de l'Institut CERCA consacrée aux préjugés inconscients et leur fait un briefing avant les évaluations à distance et pendant les réunions en personne.



En outre, le CER a adopté une mesure positive concernant les congés de maternité et de paternité : la fenêtre d'éligibilité dans le cas des mères est prolongée de 18 mois par enfant, mais pour les pères, il ne s'agit que de la période effectivement prise.

Recommandations pour les organismes de financement

Les OFR bénéficient d'une position privilégiée pour introduire des mesures visant à accélérer les changements dans les trois domaines prioritaires de la CE (carrières dans la recherche, prise de décision et intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche). Il est attendu des OFR européens qu'ils développent leurs propres structures et stratégies en matière d'égalité femmes-hommes et qu'ils prennent en compte cette dernière dans leurs accords et activités de coopération internationale.

Recommandations concernant les structures des OFR et la prise de décision :

- mettre en place des structures durables et professionnelles pour l'égalité femmes-hommes et adopter des stratégies d'égalité femmes-hommes globales avec les conseils d'expert·es en la matière ;
- garantir l'équilibre femmes-hommes dans les organes décisionnels du financement et les groupes d'évaluation scientifique ;
- rédiger des rapports d'impact sur l'égalité femmes-hommes et une budgétisation genrée.

Recommandations pour éviter les préjugés sexistes dans le processus d'évaluation dans la recherche :

- remettre en cause l'idéal selon lequel les évaluateur/trices « objectif/ves » agissent sur la base d'arguments rationnels sans préjugés cognitifs en organisant régulièrement des formations sur les stéréotypes de genre et les préjugés inconscients, ainsi que sur leur suivi et leur évaluation ;
- vérifier la prise en compte de la dimension de genre dans la langue des textes d'appel afin d'éviter tout langage

sexiste et d'inclure des dispositions prenant en compte le genre et visant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;

- explorer si/de quelle manière l'utilisation de nouvelles mesures a un impact différent sur les chercheur/euses à différentes étapes de leur carrière et dans différentes disciplines ;
- adopter des critères d'évaluation multidimensionnels qui renforcent l'ouverture et la transparence (y compris la visibilité et l'accès ouvert aux résultats de la recherche ayant une dimension de genre) et contribuent à atténuer les préjugés sexistes dans les procédures d'évaluation de la recherche ;
- adopter des critères d'évaluation qui prennent en compte la parentalité comme une potentialité dans la vie des chercheur/euses ;
- encourager les chercheuses principales dans les projets de R&I par des mesures temporaires spécifiques ;
- évaluer de manière critique l'impact négatif des pratiques informelles et des critères d'évaluation non déclarés sur les chercheuses ;
- envisager l'adoption de processus d'évaluation en double aveugle, lorsque cela est possible, afin d'éviter les préjugés sexistes basés sur les personnes dans les mécanismes de financement, au détriment de la qualité du projet ;
- recueillir des données ventilées par sexe sur les candidat·es, le montant moyen des subventions et les comités d'examen par domaine scientifique et régime de financement, ainsi que des informations sur la composition des organes décisionnels pour le financement, comme le recommande Science Europe (2017) ;
- garantir l'équilibre femmes-hommes parmi les nominé·es aux prix/récompenses scientifiques.

Recommandations pour **promouvoir le genre dans le contenu de la recherche et de l'innovation** :

- affecter des fonds à des programmes spécifiques sur les études de genre, destinés à favoriser la production de nouvelles connaissances pour une meilleure compréhension des questions de genre ;
- demander aux demandeur/euses de subventions d'indiquer si le sexe et/ou le genre sont pertinents pour leur proposition de recherche et comment la perspective de genre sera intégrée dans l'ensemble du cycle de recherche ou d'innovation ; lorsque l'analyse en fonction du sexe et du genre n'est pas pertinente pour le domaine d'étude, une explication doit être apportée par les candidat-es ;
- diffuser des lignes directrices pour les demandeurs de subvention ainsi que pour les pairs/évaluateur/trices sur l'intégration de l'analyse en fonction du sexe et du genre dans le contenu de la recherche, et soutenir leur engagement avec les expert-es en matière de genre.

La Commission européenne est le principal bailleur de fonds de la R&I en Europe. Les chercheur/euses de tous les pays de l'UE sont encouragé-es à participer aux appels à projets de recherche. Parmi les autres recommandations pour que **la Commission européenne devienne un modèle de référence et soutienne les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes dans les organismes de financement nationaux**, figure celle de l'ancien groupe d'Helsinki (aujourd'hui groupe de travail permanent du CEER sur le genre dans la recherche et l'innovation) :

- accroître les connaissances et le renforcement des capacités en matière de genre pour les acteur/trices clés du processus de financement de la R&I

Les approches d'H2020 en matière d'intégration de la dimension de genre et de prise en compte de la perspective de genre dans la recherche doivent être promues en tant que bonnes pratiques dans les OFR, les OR et toute autre collaboration internationale.

Feuille de route de l'EER 2015-2020

(conseille/ères, points de contact nationaux, candidat-es, évaluateur/trices...);

- suivre toutes les actions et mesures liées au genre utilisées dans le programme-cadre.

Conclusions

GENDERACTION s'est engagé à créer une communauté de l'EER permettant d'innover dans la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les OFR sont des acteurs clés dans le cadre d'une telle communauté.

La lutte contre les préjugés sexistes dans l'évaluation de la recherche ne se limite pas à éviter les préjugés inconscients persistants des évaluateur/trices dans la mesure où la manière dont les compétences des femmes sont perçues dans le processus d'évaluation est cruciale. Les organismes de financement en tant qu'organisations, et non pas seulement les individus en tant qu'évaluateur/trices, sont

des acteurs coresponsables pour parvenir à l'égalité femmes-hommes et doivent donc aborder les changements structurels dans leurs processus, pratiques, cultures et structures.

En outre, les OFR jouent un rôle essentiel dans la promotion d'une recherche responsable pour un avenir durable, en veillant à ce que les méthodes et les résultats des projets financés intègrent une analyse selon le genre et tiennent compte des besoins et des intérêts de l'ensemble de la population.

Références

Athena Swan. *Institution Application Bronze and Silver Award.*

Council of the EU (2015) *Council Conclusions on Advancing gender equality in the European Research Area* (14486/15 RECH).

Council of the EU (2015) *Council Conclusions on the ERA Roadmap 2015-2020* (8975/15 RECH).

ERAC *Opinion on the European Research Area Roadmap 2015-2020* (ERAC 1208/15).

European Commission (2017) *Implicit gender biases during evaluations. How to raise awareness and change attitudes.*

European Parliament (2015) *Resolution on women's careers in science and universities, and glass ceilings encountered* (2014/2251(INI)).

GENDERACTION (2018) *Gender in open science & open innovation* (Briefing paper no.5).

GENDERACTION (2018) *Report on Strategic advice for enhancing the gender dimension of Open Science and Innovation Policy.*

GENDER-NET (2016) *Manuals with guidelines on the integration of sex and gender analysis into research contents, recommendations for curricula development and indicators.*

Helsinki Group on Gender in Research and Innovation (2017) *Position paper on H2020 Interim Evaluation and preparation of FP9.*

Irish Research Council. *Gender Strategy & Action Plan 2013-2020.*

Science Europe (2017) *Practical Guide to Improving Gender Equality in Research Organizations.* D/2017/13.324/2.

Swedish Research Council (2017) *A gender-neutral process – gender equality observations in the Swedish Research Council's review panels 2016.*

Vinnova. Swedish Innovation Agency: <https://www.vinnova.se/en/>.

Prenez contact avec nous :

www.genderaction.eu
info@genderaction.eu
[@GENDERACTION_EU](https://twitter.com/GENDERACTION_EU)



Ce projet est financé par le programme de recherche et d'innovation Horizon 2020 de l'Union européenne dans le cadre de la convention de subvention n° 741466.

Avertissement : les avis et opinions exprimés dans ce document sont uniquement ceux du projet et non ceux de la Commission européenne.