

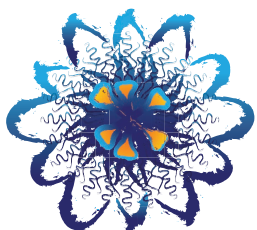
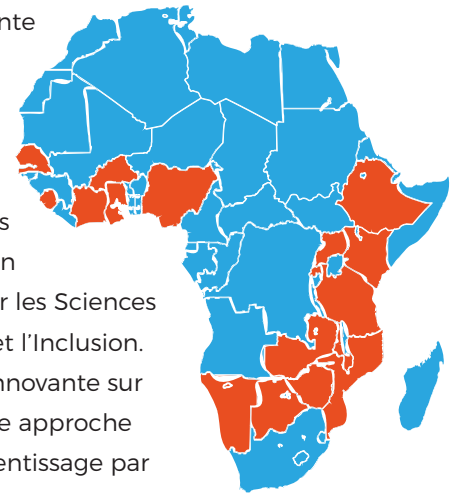
Intégrer la transformation du genre dans la Science, la Technologie et l'Innovation en contexte:

Priorités et pratiques émergentes des Conseils Scientifiques africains

Résumé régional du projet sur le genre et l'inclusivité à l'initiative des conseils scientifiques · juillet 2023

Les inégalités entre les sexes dans les domaines de la science, de la technologie et de l'innovation (STI) restent un défi mondial et la représentation des femmes diminue au fur et à mesure que celles-ci progressent dans le pipeline poreux de la STI (Huyer, 2019). La question de l'égalité et de l'inclusion des genres (IEG) dans la STI est une question de justice sociale et de progrès socio-économique à l'échelle nationale. La transformation des genres est une priorité de l'UNESCO et est intégrée dans les Objectifs de développement durable, ce qui oblige les gouvernements à faire progresser l'égalité des genres dans tous les aspects du paysage de la STI. En tant qu'acteurs centraux des systèmes nationaux d'innovation, les Conseils de Subventions Scientifiques (SGC) peuvent jouer un rôle essentiel en s'attaquant aux disparités entre les sexes dans le développement du capital humain STI et en stimulant l'intégration de la dimension de genre dans la production de connaissances et l'innovation, garantissant ainsi que les investissements scientifiques profitent à tous.

Ce document présente des idées et des recommandations issues de la première phase du projet d'Initiative des Conseils d'Attribution de Subventions pour les Sciences (SGCI) sur le Genre et l'Inclusion. Cette intervention innovante sur trois ans a utilisé une approche participative d'apprentissage par l'action pour collaborer avec 13 SGC africains afin de développer et mettre en œuvre des actions clés visant à promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion dans les sciences, la technologie et l'innovation (STI). Les conseils participants sont basés au Botswana, au Burkina Faso, en Côte d'Ivoire, au Ghana, au Kenya, au Malawi, au Mozambique, en Namibie, au Sénégal, en Tanzanie, en Ouganda, en Zambie et au Zimbabwe.



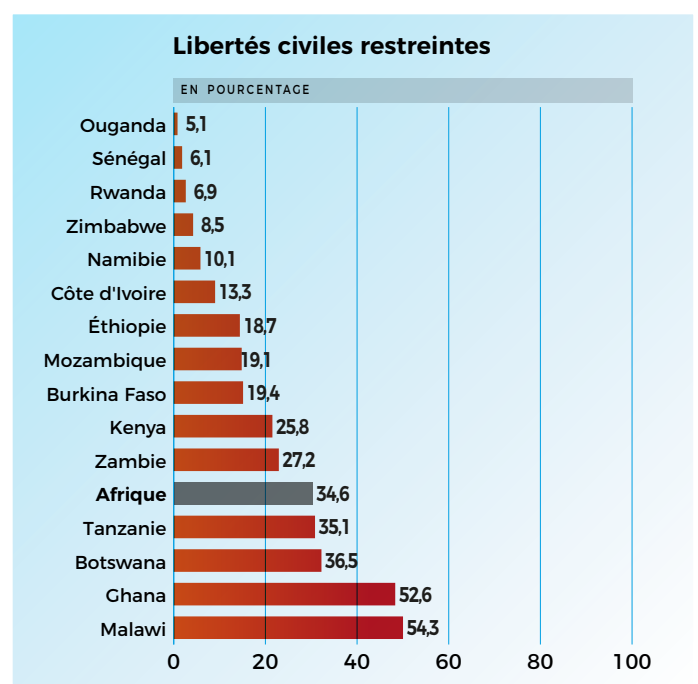
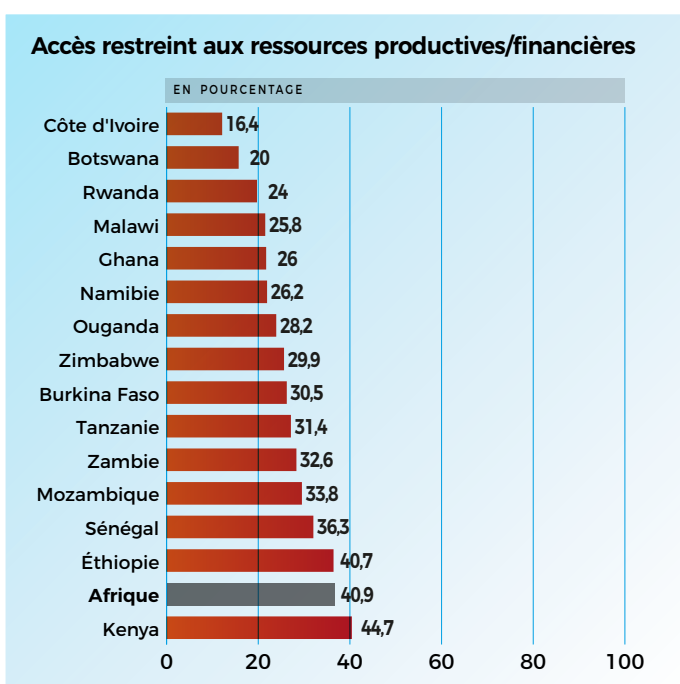
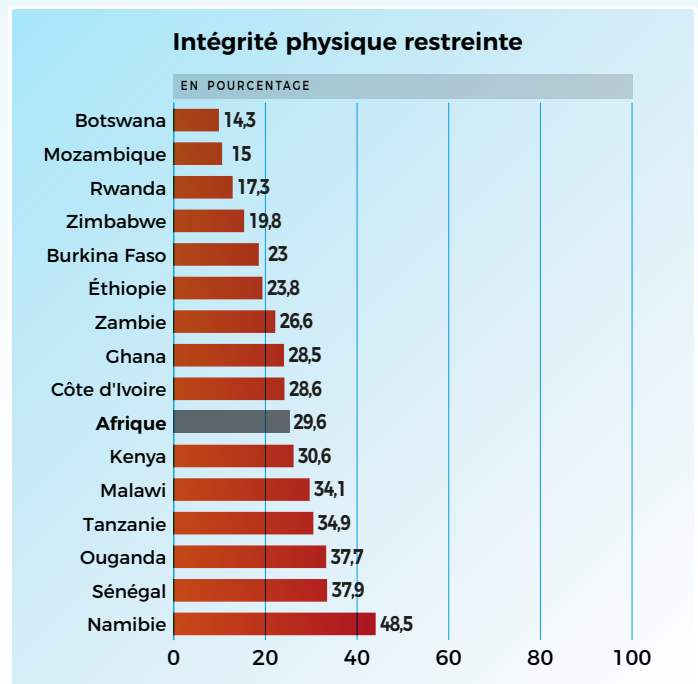
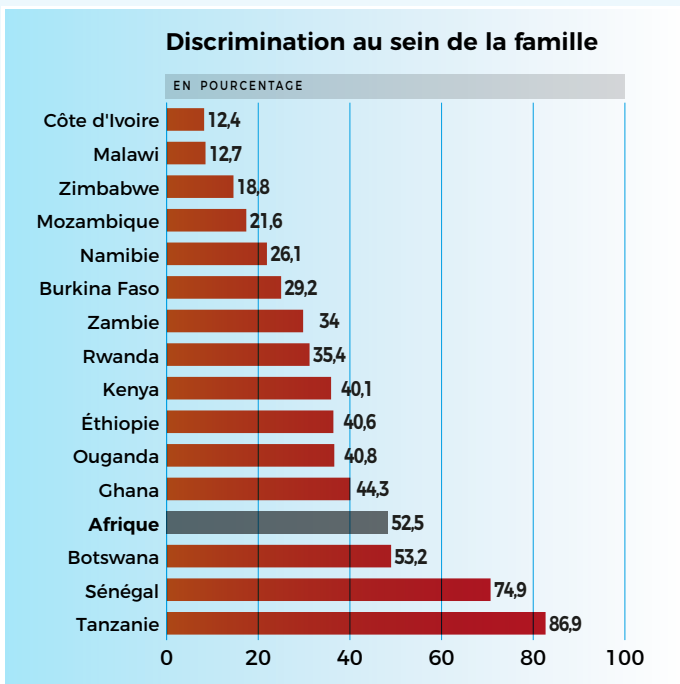
Genre & Inclusion

UN PROJET DE L'INITIATIVE DES ORGANISMES
SUBVENTIONNAIRES DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Un contexte d'approfondissement des inégalités

L'approfondissement de l'inégalité entre les genres a un impact profond sur la vie des filles et des femmes en Afrique subsaharienne (ASS) et constitue le contexte pour comprendre les disparités entre les sexes dans les domaines de la Science, de la Technologie et de l'Innovation (STI). L'ASS a connu un arrêt dans la progression de plusieurs objectifs de développement durable (ODD) liés au genre, et dans certains pays, les progrès ont même régressé (Sachs et al., 2022). L'impact de la COVID-19 continue de creuser les lignes

de fracture de longue date en matière d'inégalités entre les sexes et socio-économiques (ONU Femmes, 2022). Le changement climatique contribue à l'insécurité financière, aux déplacements forcés et aux conflits régionaux, avec un impact particulièrement fort sur les groupes vulnérables, y compris les femmes et les filles (Johnson et al., 2020; Lwamba et al., 2022). Les discours politiques anti-genre et anti-droits de l'homme ont été suivis de lois et de politiques qui restreignent les droits des femmes et des groupes minoritaires (EM2030, 2022).



Dans le même temps, certains pays africains ont réagi en renforçant les mesures de protection contre la discrimination, tels que l'amélioration de la protection juridique des droits des femmes à la terre (Malawi et Côte d'Ivoire), les lois sur l'égalité des sexes en milieu de travail (Sénégal) et l'abrogation des lois coloniales sur la "moralité" (Botswana et Mozambique) (EM2030, 2022; Matebeni, 2021). Néanmoins, les progrès vers l'égalité des sexes sur le continent sont lents et limités en ampleur (EM2030, 2022; ONU Femmes, 2022).

Les normes sociales et les pratiques sont considérées comme les moteurs "cachés" des inégalités persistantes entre les sexes (OCDE, 2021). L'Indice des institutions

sociales et du genre (SIGI) offre un aperçu de l'étendue des restrictions aux droits, à l'autonomie et au bien-être des femmes et des filles dans plusieurs institutions sociales (OCDE, 2023). Bien qu'il y ait des variations régionales, le continent africain est confronté à des défis extrêmes en ce qui concerne les restrictions à l'intégrité physique des femmes et des filles, l'accès aux ressources productives et financières, ainsi que les libertés civiles. Les niveaux les plus élevés de discrimination en Afrique se trouvent dans le domaine familial, où des relations de pouvoir inégales profondément ancrées entre les hommes et les femmes déterminent le statut subordonné des femmes et limitent leur pouvoir de décision.

Les disparités entre les sexes dans le développement du capital humain en STI en Afrique

Les disparités entre les sexes dans l'acquisition de l'éducation et la progression de carrière se manifestent dès le plus jeune âge. Les pays africains améliorent progressivement l'accès à l'éducation de base pour tous les citoyens. Cependant, des obstacles liés au genre tels que des responsabilités domestiques plus importantes pour les filles, un manque d'accès aux produits menstruels, la violence en milieu scolaire et la priorité accordée par les ménages défavorisés à l'éducation des garçons contribuent à un creusement de l'écart entre les sexes à mesure que les filles progressent dans le système éducatif (Muhanguzi, 2019). Le manque de soutien social et politique pour les grossesses pendant l'âge scolaire et la persistance du mariage des enfants nuisent également aux résultats scolaires des filles dans la région (Human Rights Watch, 2022). Actuellement, seul le Botswana a atteint la parité des sexes en pourcentage d'adultes âgés de 25 ans et plus ayant au moins une éducation secondaire (voir Tableau 1) (PNUD, 2021).

Les filles issues de ménages plus pauvres et des zones rurales sont davantage exclues de l'éducation. De même, les enfants en situation de handicap ont un accès plus limité à l'éducation, et cette disparité est encore plus prononcée pour les filles en situation de

Tableau 1 (UNDP, 2021)

Pays	Population avec au minimum un niveau d'éducation secondaire (% âgé de 25 ans et plus)	
	Féminin	Masculin
Botswana	91.3	91.8
Ghana	58.0	73.2
Namibie	41.5	44.1
Zimbabwe	61.8	72.4
Kenya	31.1	37.7
Zambie	47.1	56.8
Côte d'Ivoire	23.9	32.2
Tanzanie	13.0	19.1
Ouganda	29.3	36.3
Malawi	21.3	28.4
Sénégal	11.1	30.9
Burkina Faso	11.3	17.1
Mozambique	10.8	20.2
Afrique subsaharienne	31.1	44.3
Monde	64.2	70.3

handicap (ONU Femmes, 2022). Peu de pays, cependant, désagrègent les données selon le genre, et encore moins incluent d'autres critères de stratification sociale, de sorte que ces différences sont occultées lors de l'agrégation des résultats éducatifs pour des groupes aux vulnérabilités divergentes. La participation et les performances des filles dans les matières liées aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques (STEM) sont affectées négativement par des stéréotypes et des préjugés biaisés sur leurs capacités mathématiques et scientifiques (Kwarikunda et al., 2021).

Les disparités entre les sexes persistent dans l'enseignement supérieur. La région progresse dans la réduction des écarts entre les sexes en ce qui concerne l'inscription dans l'enseignement tertiaire. Cependant, la représentation des femmes au niveau des diplômes d'études supérieures diminue avec des disparités marquées dans les disciplines des STEM: "En Afrique, les femmes représentent plus de la moitié des diplômés en sciences au niveau du baccalauréat (53%), contre 43% au niveau de la maîtrise et 28% au niveau du doctorat" (Fisher et al., 2020, p. 2). Cependant, il existe des différences régionales. Par exemple, la Namibie comble l'écart entre les sexes au niveau du doctorat, avec les femmes représentant plus de la moitié (56%) des inscriptions au doctorat en 2020 et 39% des diplômés du doctorat (Conseil national de l'enseignement supérieur de Namibie, 2021). La Zambie et le Zimbabwe dépassent la moyenne continentale de 28% pour les femmes diplômées du doctorat, avec respectivement 35% et 33% (Higher Education Authority, 2020; Zimbabwe National Statistics Agency, 2021). Globalement, les lacunes dans les données sur l'inscription dans l'enseignement tertiaire et les taux d'obtention de diplômes, désagrégées par sexe, type de diplôme et domaine d'études scientifiques, entravent une compréhension nuancée du « tuyau qui fuit » fondé sur le genre dans l'enseignement supérieur, y compris pour les STEM.

Une fois engagées dans des carrières de recherche, les femmes continuent de faire face à des obstacles à une participation pleine et égale. Une analyse mondiale a révélé que la plupart des pays signalant les proportions les plus faibles de femmes chercheuses en ingénierie et technologie se trouvent en Afrique (UNESCO, 2021). L'Afrique du Sud a atteint la parité des sexes, avec les femmes représentant 45% des chercheurs depuis 2015. Le Sénégal a réalisé des progrès significatifs

en augmentant la part des femmes dans le vivier de recherche de 10% à 29% entre 2006 et 2015 (UNESCO, 2021). Cependant, il est difficile de déterminer les progrès des pays en raison du manque de collecte régulière de données désagrégées par sexe, seuls cinq des 13 pays participants au projet SGCI G&I collectant de telles données de manière cohérente.

Reflète de la tendance dans l'enseignement supérieur, la représentation des femmes dans la recherche diminue avec le niveau de responsabilité au sein des institutions, avec une parité des sexes faible dans la plupart des postes de direction, de prise de décision et de recherche supérieurs (Huyer, 2019; Mayimele et al., 2020). Les préjugés enracinés, les stéréotypes, les doubles normes, le harcèlement et la violence sexiste dans les environnements de recherche ont un impact sur la participation des femmes dans les STI (O'Connell & McKinnon, 2021). De nombreux pays de la région ne disposent pas de lois sur l'égalité professionnelle qui protègent les femmes contre la discrimination, et les données de suivi des ODD révèlent que "si les tendances actuelles se poursuivent, environ 81,1 millions de femmes en Afrique subsaharienne vivront dans des pays sans lois complètes sur l'égalité des sexes au travail en 2030" (EM2030, 2022).

La charge invisible (non reconnue) des soins contribue à la marginalisation des femmes dans l'enseignement supérieur et les carrières STI. Les normes socioculturelles qui assignent aux femmes des responsabilités disproportionnées en matière de soins signifient que les femmes continuent de consacrer plus de temps aux tâches ménagères et à la garde des enfants que leurs partenaires masculins, même lorsque les deux partenaires travaillent à plein temps, ce qui a un impact sur leur progression de carrière (Fisher et al., 2020; OCDE, 2021). Une analyse des programmes de doctorat en STEM dans 17 pays africains a révélé que les femmes qui deviennent mères sont plus susceptibles d'interrompre leurs études doctorales que les hommes. Plus précisément, 11% des femmes ont déclaré devoir faire une pause pour des raisons familiales, telles que le mariage ou la naissance d'un enfant, tandis que seuls 2% des hommes ont signalé la même chose (Fisher et al., 2020). Les normes de genre entourant les relations contribuent également à l'inégalité – 33% des femmes mariées dans des programmes de doctorat se sentent obligées de minimiser leurs réussites et leurs perspectives

de carrière pour éviter les conflits avec leur conjoint (Fisher et al., 2020). Ces perspectives socioculturelles soulignent la nécessité d'adopter des approches transformatrices non seulement pour éliminer les obstacles à la participation équitable des femmes (par exemple, éliminer les préjugés dans les environnements

éducatifs et professionnels et aborder les écarts de rémunération entre les sexes), mais aussi pour encourager le changement des normes (par exemple, inciter les congés parentaux pour les femmes et les hommes afin de soutenir la participation des hommes aux soins aux enfants).

Égalité des genres et inclusivité dans la conception et le contenu de la recherche

Les inégalités de genre dans les STI ne se limitent pas aux obstacles à la participation égale des femmes dans les STI; les méthodes de recherche et le contenu souffrent encore de l'héritage des biais de genre, ce qui conduit à des résultats partiels ou incorrects et potentiellement à la perpétuation de normes de genre néfastes et de relations de pouvoir (Pollitzer, 2021). À l'échelle mondiale, la recherche liée au genre sur les objectifs de développement durable est insuffisante (Herbert et al., 2020). Une revue de l'état de la recherche liée au genre en Afrique subsaharienne montre une tendance à la hausse du nombre de publications spécifiques au genre (Jackson et al., 2022). Cependant, des disparités disciplinaires existent: l'intégration d'une perspective de genre dans la production de connaissances en STI en particulier a été lente (Lynch et al., 2020).

La production de connaissances et les pratiques de financement sont inextricablement liées; les conseils peuvent stimuler des conceptions de recherche et un contenu sensibles au genre grâce à des pratiques de financement qui encouragent les lauréats à intégrer les considérations de genre (Hunt & Schiebinger, 2022; Lynch et al., 2020). Une revue mondiale des politiques des organismes de financement public a révélé que l'intégration de l'EGI est fortement axée sur "qui fait la recherche", avec moins d'élan pour aborder "comment la recherche est réalisée" (Hunt & Schiebinger, 2022, p. 16). Compte tenu de l'urgence de solutions fondées sur des preuves aux défis persistants en matière de genre sur le continent, la stimulation des connaissances liées au genre est essentielle.

Les conseils d'octroi de subventions pour la science, catalyseurs de la transformation de genre dans les STI

Les conseils d'octroi de subventions pour la science occupent un rôle stratégique essentiel dans la promotion de l'égalité des genres et de l'inclusion dans les STI. Plusieurs initiatives ont contribué à accroître l'élan en intégrant une analyse de l'égalité des genres dans l'octroi de subventions, couvrant à la fois le contenu de la recherche, les méthodes utilisées, ainsi que les politiques et pratiques institutionnelles. Parmi ces initiatives, on retrouve la Déclaration de principes et d'actions du Conseil mondial de la recherche (GRC) pour promouvoir

le statut et l'égalité des femmes dans la recherche (2016), qui formule des actions concrètes à entreprendre par les conseils pour accroître la participation des femmes scientifiques dans les STI et qui a été endossée par les conseils du SGCI. Un moment clé pour les conseils du SGCI a été l'adoption du Cadre d'intégration de l'égalité des genres et du Plan d'action du SGCI (GMFAP) en 2018, qui établit des lignes directrices flexibles pour l'intégration de l'égalité des genres dans l'ensemble des activités du SGCI. Cependant, l'intégration de l'égalité

des genres dans les politiques et pratiques d'octroi de subventions demeure inégale et se limite principalement aux agences de financement européennes, nord-américaines et asiatiques/pacifiques (Conseil mondial

de la recherche, 2021; Hankivsky et al., 2018; Hunt & Schiebinger, 2022). De plus, l'engagement de ces agences envers les inégalités sociales au-delà du genre reste limité (Majokweni et al., 2022).

Le projet SGCI G&I

Le projet SGCI G&I avait pour objectif de fournir des opportunités d'apprentissage par l'action pour soutenir les SGC dans la promotion de l'égalité des genres et de l'inclusion dans trois domaines interdépendants: augmenter la participation des femmes à la recherche; transformer les politiques et pratiques institutionnelles pour surmonter les obstacles à la progression de carrière des femmes et favoriser leur participation au leadership dans les institutions de recherche; et intégrer l'analyse du sexe, du genre et de la diversité dans la recherche pour stimuler l'excellence en matière de recherche et d'innovation. Le projet SGCI G&I était dirigé par le Human Sciences Research Council (HSRC) d'Afrique du Sud, en partenariat avec Gender at Work, le Council for the Development of Social Science Research in Africa (CODESRIA) et Jive Media Africa.

Le projet était fondé sur les principes d'apprentissage par l'action participative, c'est-à-dire reconnaître les participants comme des experts et s'appuyer sur leurs forces, leur expérience et leurs ressources existantes; encourager l'expérimentation; et créer des opportunités d'apprentissage entre pairs et de réflexion. Les conseils ont formé des équipes de changement pour l'égalité des genres et l'inclusion et ont participé à des activités en ligne et en personne pour développer et mettre en œuvre une action (une expérience de changement) en réponse à une question centrale d'apprentissage: "Que faut-il aux SGC pour développer et mettre en œuvre de manière plus complète les engagements politiques en matière d'égalité des genres et d'inclusion?". La participation des conseils s'est déroulée selon deux volets parallèles. Le premier impliquait une méthodologie unique d'apprentissage par l'action pour l'égalité des genres (GAL) développée par Gender at Work et reposant sur un processus participatif de co-création de stratégies axées sur le changement individuel et structurel (voir Gender at Work, 2018).

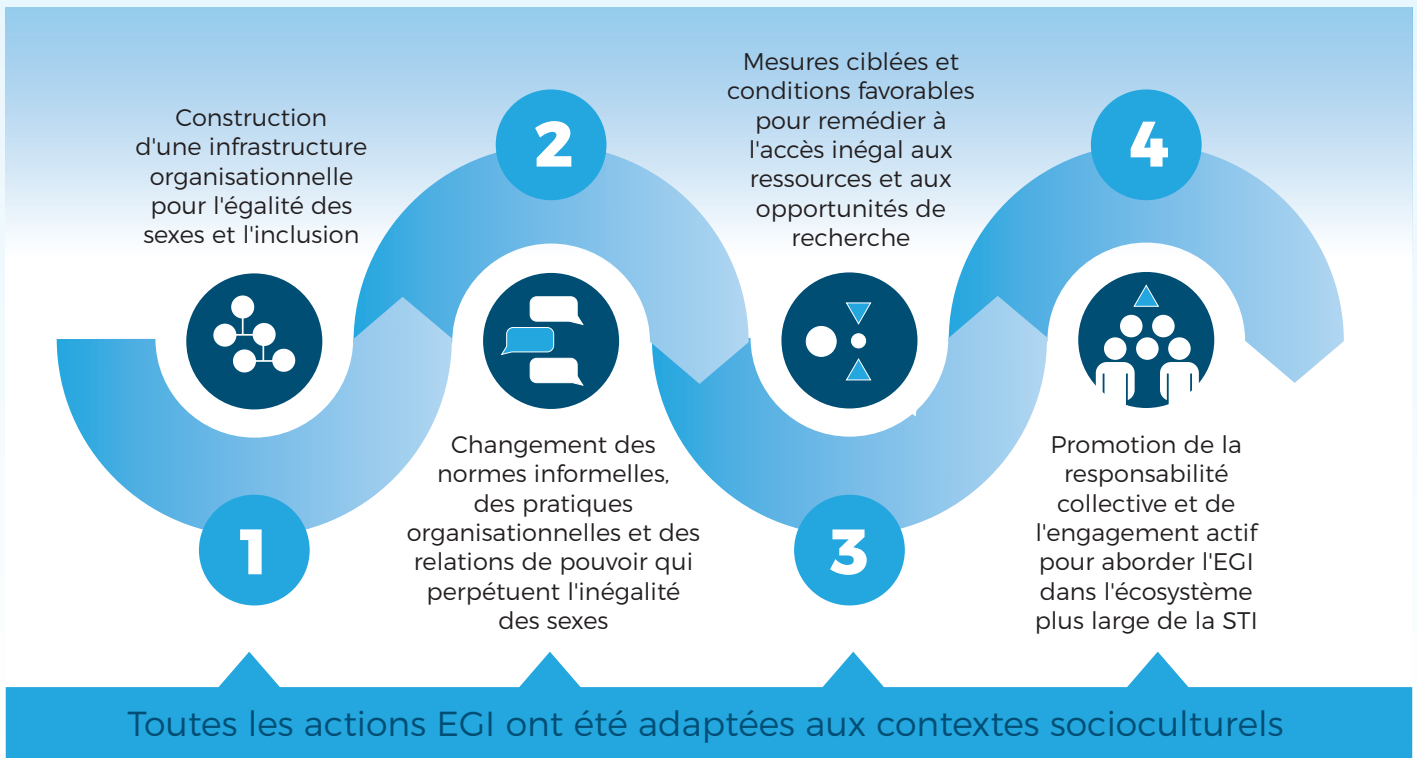
Le deuxième prenait la forme d'un processus d'assistance technique ciblée (ATC), une adaptation innovante du projet qui soutenait les conseils n'appartenant pas à la cohorte GAL pour mettre en œuvre une activité de renforcement de l'égalité des genres et de l'inclusion dans leur cycle d'octroi de subventions. L'adaptation de l'ATC a été introduite pour soutenir les conseils qui ont choisi de ne pas participer aux activités GAL, notamment en raison de ressources humaines limitées pour permettre une participation intensive en termes de temps. L'adaptation de l'ATC impliquait un soutien ciblé et stratégique pour renforcer l'égalité des genres et l'inclusion dans le cadre des activités actuelles des conseils. Le projet s'est achevé par un sommet final d'apprentissage sur l'égalité des genres et l'inclusion, au cours duquel les conseils ont présenté et réfléchi aux actions mises en œuvre en matière d'égalité des genres et d'inclusion pendant la durée du projet.

L'intégration de l'égalité des genres peut être conceptualisée comme existant sur un continuum allant de la limitation de genre, à la prise de conscience du genre, à la réactivité au genre, jusqu'à la transformation du genre (UNICEF, 2019). Les recherches, politiques et programmes prenant en compte le genre et réagissant à celui-ci reconnaissent les inégalités de genre, mais ne prennent pas de mesures pour remédier et transformer les normes de genre sous-jacentes et les relations de pouvoir. Les initiatives de transformation du genre encouragent une prise de conscience critique parmi les hommes et les femmes des normes de genre et des relations de pouvoir, et cherchent explicitement à transformer les inégalités de genre et à autonomiser les femmes et d'autres groupes marginalisés (Mullinax et al., 2018). Dans les deux volets GAL et ATC, les conseils ont cherché à élaborer des actions qui étaient au minimum réactives au genre, en adoptant des pratiques de transformation du genre lorsque cela était approprié et réalisable.

Un aperçu des actions de GEI des conseils

Les actions de GEI des conseils ont été adaptées aux contextes socioculturels et ont couvert la mise en place d'une infrastructure interne en matière de genre; la promotion du changement des normes organisationnelles; le renforcement des ressources, des

capacités et de l'autonomie des femmes individuelles; et la prise en compte des systèmes et des normes sociales qui s'opposent à la transformation de genre dans l'écosystème plus large de la STI.



1 Mise en place d'une infrastructure organisationnelle pour l'égalité des sexes et l'inclusion, telle que l'élaboration de politiques de genre, la création d'unités ou de comités de genre, et la résolution des disparités entre les sexes dans les espaces de prise de décision clés. Ces actions sont des étapes essentielles pour accorder une plus grande légitimité aux préoccupations en matière d'égalité des sexes et institutionnaliser celles-ci, créer des opportunités formelles pour discuter des questions de genre avec les décideurs et soutenir un financement adéquat pour le travail lié au genre (Henry et al., 2017; Parpart, 2013; Roa & Kelleher, 2003).

- Ce domaine était très actif, avec des actions des conseils comprenant le développement ou la mise à jour des politiques internes en matière d'égalité des sexes (FONSTI, Côte d'Ivoire; NCST, Malawi; COSTECH, Tanzanie; UNCST, Ouganda), la revitalisation ou l'établissement de comités de prise en compte de l'égalité des sexes (NRF,

Kenya; UNCST, Ouganda), et la garantie de la représentation équitable des femmes dans les instances décisionnelles telles que les conseils d'administration et les comités d'examen des subventions (RCZ, Zimbabwe).

2 Modifier les normes informelles, les pratiques et les relations de pouvoir au sein de l'organisation qui maintiennent l'inégalité entre les sexes. Les actions dans ce domaine, bien que difficiles, sont essentielles pour la mise en place, l'impact et la durabilité de l'infrastructure formelle en matière de genre (Newman et al., 2017). La transformation structurelle dépend de la volonté des individus de "remettre en question les préjugés sexistes et les relations de pouvoir au sein de leur propre organisation" (Hillenbrand et al., 2023, p. 10).

- Il y a eu moins d'actions dans ce domaine. Les interventions des conseils comprennent la désignation de champions de l'égalité des sexes pour promouvoir le changement des normes

organisationnelles (NRF, Kenya). Les champions de l'égalité des sexes ont suivi une formation sur des sujets tels que les préjugés sexistes et les stéréotypes, l'inclusivité dans la prise de décision et l'autonomisation des femmes au travail, tels que les programmes de maternité et de garde d'enfants.

- Les actions comprenaient également la proposition de formations sur l'égalité des sexes à l'ensemble du personnel de l'organisation (FNI, Mozambique; NSTC, Zambie).

3 Des mesures ciblées et des conditions favorables visant à remédier aux inégalités d'accès

aux ressources et aux opportunités de recherche sont des mécanismes importants pour remédier à l'impact historique de la discrimination et de la marginalisation basées sur le genre et peuvent favoriser une égalité substantielle (Newman et al., 2017).

- Les conseils ont entrepris des actions solides dans ce domaine, notamment l'octroi de bourses aux étudiantes en STEM (FONRID, Burkina Faso; RCZ, Zimbabwe), l'élaboration de lignes directrices organisationnelles pour remédier aux disparités entre les sexes dans l'allocation des financements (FONRID, Burkina Faso; FNI, Mozambique; COSTECH, Tanzanie), la publication d'appels à financement ciblés favorisant les chercheuses principales (FONRID, Burkina Faso) et la mise en place de programmes de mentorat et de renforcement des capacités pour les chercheuses

(FONRID, Burkina Faso; FNI, Mozambique; UNCST, Ouganda; NSTC, Zambie).

- L'UNCST, ayant identifié les zones rurales comme désavantageant les chercheurs, a soutenu la création de comités régionaux sur le genre pour aborder les intersections entre le genre et l'exclusion géographique dans l'octroi des financements. FONRID a lancé un appel ciblant les jeunes chercheurs émergents.

4 Promouvoir la propriété collective et l'engagement actif dans la prise en compte de l'égalité des sexes et de l'inclusion dans l'écosystème plus large de la STI afin de faciliter le changement dans les systèmes et les pratiques qui marginalisent les femmes.

Avec le temps, ces actions ont le potentiel de dépasser les "symptômes" de l'inégalité des sexes pour aborder les causes profondes (Roa & Kelleher, 2003).

- Les actions des conseils étaient diverses et comprenaient la sensibilisation, la mobilisation des parties prenantes et la promotion d'initiatives régionales d'EGI (DRST, Botswana); la sensibilisation à l'EGI et le renforcement des partenariats avec des acteurs stratégiques (ministères, départements et organismes gouvernementaux; secteur privé; industrie; enseignement supérieur) (MESTI, Ghana; DFRSDT, Sénégal); et la promotion des sciences dans les communautés marginalisées (NCRST, Namibie).

Recommandations

Le contexte est important: Le projet SGCI G&I souligne l'importance de veiller à ce que les initiatives d'égalité des sexes et d'inclusion soient intégrées dans le contexte culturel, socio-économique et politique. Les contextes des conseils sont influencés par des environnements politiques et socio-économiques difficiles qui "conditionnent la manière dont les systèmes STI en Afrique subsaharienne évoluent, les objectifs qu'ils privilégient, et quels acteurs du système STI bénéficient des avantages économiques et du pouvoir" (Daniels et al., 2021, p. 1). Lorsqu'un conseil opère dans un contexte national avec un soutien politique solide pour l'égalité des sexes, cela facilite la mise en œuvre des initiatives d'égalité des sexes et d'inclusion au niveau organisationnel. En revanche, dans les contextes où l'égalité des sexes n'est pas systématiquement abordée en tant que préoccupation

politique, les conseils ont adopté des stratégies telles que l'établissement de partenariats et de groupes de capacité/expertise pour sensibiliser et obtenir le soutien des parties prenantes de la STI, ce qui permet la mise en œuvre d'actions d'égalité des sexes et d'inclusion au niveau local. Les actions entreprises par les conseils africains offrent des informations précieuses pour personnaliser les approches en fonction du contexte local, contribuant ainsi à combler le manque d'orientations dans la littérature existante.

Ressources adéquates pour les initiatives d'égalité des sexes et d'inclusion: La prise en compte de l'égalité des sexes et de l'inclusion nécessite des ressources dédiées. Bon nombre des conseils sont de petite taille et les membres qui ont participé au projet SGCI G&I ont dû assumer les

demandes supplémentaires liées à la mise en œuvre des actions d'égalité des sexes et d'inclusion au sein de leur conseil, en plus de leurs autres responsabilités à plein temps.

Plusieurs conseils ont identifié des actions importantes qu'ils n'ont pas pu mettre en œuvre en raison d'un manque de financement. Un changement structurel à long terme et durable nécessite de donner la priorité à l'égalité des sexes et à l'inclusion et de consacrer des ressources humaines et financières suffisantes, ce qui nécessitera un investissement interne et le soutien d'autres acteurs de la STI. En même temps, le projet démontre que même des actions circonscrites peuvent être des catalyseurs pour sensibiliser et faire avancer les questions liées à l'égalité des sexes et à l'inclusion au sein des conseils.

Élargir la portée et la profondeur des actions: La diversité des actions offre un terrain fertile pour développer des approches globales d'égalité des sexes et d'inclusion au sein des organisations, et exploiter l'expérience et l'élan régional. Les conseils sont bien placés pour créer une feuille de route stratégique harmonisée au niveau régional pour la transformation de l'égalité des sexes et de l'inclusion dans les pratiques de financement public, avec la possibilité que cette feuille de route soit adaptée aux contextes socioculturels, économiques, institutionnels et réglementaires individuels.

Une approche collective pour faire progresser l'égalité des sexes et l'inclusion: Plusieurs conseils ont utilisé stratégiquement des partenariats pour combler les lacunes de capacités internes – particulièrement pertinents pour les petits conseils et les conseils ayant une expertise limitée en matière de genre – et pour amplifier l'impact et la durabilité des actions. Certains de ces partenariats étaient entre des entités gouvernementales, des universités et des conseils scientifiques, certains existaient déjà et d'autres ont été forgés au début du projet.

GEI dans la conception et les méthodes de recherche: Intégrer une perspective de GEI dans la production de connaissances conduit à des recherches de meilleure qualité, d'une plus grande pertinence sociale et finalement à un impact accru des investissements scientifiques, pourtant ce

Découvrez-en plus sur le projet ici:

<https://sgciafrica.org/>

Consultez les vidéos de réflexion sur le projet ici:

https://youtube.com/playlist?list=PLWpK_f-GZpIZ0J4gAOPQU6R8fynV3ycc4

domaine de transformation de genre dans la science est resté relativement inexploré dans les actions des conseils, ce qui reflète les tendances mondiales (Hunt & Schiebinger, 2022). À l'avenir, les conseils peuvent envisager des moyens de promouvoir une intégration significative de la GEI dans la conception et les méthodes de recherche, par exemple en élaborant des lignes directrices claires pour les candidats et les évaluateurs concernant la prise en compte de la GEI dans les demandes de financement de la recherche.

La diversité au-delà du genre: Le projet démontre qu'une attention intersectionnelle portée aux facteurs sociaux au-delà du genre est encore naissante. Lorsque d'autres identités et expériences intersectent, celles-ci se concentrent principalement sur l'âge et la ruralité. Les futures initiatives d'égalité des sexes et d'inclusion peuvent inclure des activités dédiées pour adapter ces initiatives aux diverses identités sociales marginalisées qui sont pertinentes dans les contextes des conseils.

La désagrégation des données selon l'identité de genre et d'autres stratificateurs sociaux pertinents est un outil puissant pour obtenir des informations qui vont "au-delà des moyennes pour saisir l'image complète" des inégalités dans la STI (EM2030, 2022, p. 37). Le renforcement des capacités par le biais de formations, de ressources et de partage des connaissances entre pairs peut soutenir le développement de systèmes organisationnels qui utilisent la désagrégation des données pour une prise de décision éclairée et des interventions ciblées.

Le suivi et l'évaluation des actions GEI sont essentiels pour évaluer l'impact global (y compris les impacts négatifs involontaires) et identifier ce qui fonctionne, pourquoi et dans quelles conditions. Peu de conseils ont élaboré ou mis en œuvre des plans de suivi et d'évaluation, ce qui constitue une lacune dans les pratiques des agences de financement public du monde entier. Hunt et Schiebinger (2022) décrivent les domaines potentiels d'évaluation couvrant le cycle de financement. En plus des mesures quantitatives, des évaluations qualitatives innovantes peuvent fournir des informations sur les facteurs contextuels et les processus qui favorisent ou entravent l'impact.

Affiches du projet:

<https://sgciafrica.org/gender-and-inclusivity-theme/>

Références

- Daniels, C., Byrne, R., Pointel, S., & Hanlin, R. (2021). *Political economy insights for science system transformations in sub-Saharan Africa*. University of Sussex.
- EM2030. (2022). 'Back to normal' is not enough: The 2022 SDG Gender Index. Equal Measures 2030. <https://www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index-report/>
- Fisher, M., Nyabaro, V., Mendum, R., & Osiru, M. (2020). Making it to the PhD: Gender and student performance in sub-Saharan Africa. *PLOS ONE*, 15(12), 1–19. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0241915>
- Gender at Work. (2018). *Gender action learning*. <https://genderatwork.org/gender-action-learning/>
- Global Research Council. (2021). *Gender-disaggregated data at the participating organisations of the Global Research Council: Results of a global survey*. Global Research Council.
- Hankivsky, O., Springer, K. W., & Hunting, G. (2018). Beyond sex and gender difference in funding and reporting of health research. *Research Integrity and Peer Review*, 3(1), 6. <https://doi.org/10.1186/s41073-018-0050-6>
- Henry, S. K., Sandler, J., Passerini, L., & Darmstadt, G. L. (2017). *Taking on the gender challenge in organisations: What does it take?* 12(7), 846–857.
- Herbert, R., Falk-Krzesinski, H. J., & Plume, A. (2020). *Sustainability through a gender lens: The extent to which research on UN Sustainable Development Goals (SDGs) includes sex and gender consideration* (SSRN Scholarly Paper No. 3689205). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3689205>
- Higher Education Authority. (2020). *The state of higher education in Zambia 2020*. Higher Education Authority. <https://hea.org.zm/wp-content/uploads/2021/12/The-State-of-Higher-Education-in-Zambia-2020.pdf>
- Hillenbrand, E., Mohanraj, P., Njuki, J., Ntakobakinvuna, D., & Sitotaw, A. T. (2023). "There is still something missing": Comparing a gender-sensitive and gender-transformative approach in Burundi. *Development in Practice*, 33(4), 451–462. <https://doi.org/10.1080/09614524.2022.2107613>
- Human Rights Watch. (2022). *Education access across the African Union: A Human Rights Watch Index*. <https://www.hrw.org/video-photos/interactive/2022/08/29/brighter-future-empowering-pregnant-girls-and-adolescent>
- Hunt, L., & Schiebinger, L. (2022). *Sex, gender and diversity analysis in research policies of major public granting agencies: A global review*.
- Huyer, S. (2019). Is the gender gap narrowing in science and technology? In *UNESCO Science Report* (pp. 85–103). UNESCO.
- Jackson, J. C., Payumo, J. G., Jamison, A. J., Conteh, M. L., & Chirawu, P. (2022). Perspectives on gender in Science, Technology, and Innovation: A review of Sub-Saharan Africa's Science Granting Councils and achieving the Sustainable Development Goals. *Frontiers in Research Metrics and Analytics*, 7. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/frma.2022.814600>
- Johnson, O. W., Han, J. Y.-C., Knight, A.-L., Mortensen, S., Aung, M. T., Boyland, M., & Resurrección, B. P. (2020). Intersectionality and energy transitions: A review of gender, social equity and low-carbon energy. *Energy Research & Social Science*, 70, 101774. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2020.101774>
- Kwarikunda, D., Schiefele, U., Ssenyonga, J., & Muwonge, C. (2021). The relationship between motivation for, and interest in, learning physics among lower secondary school students in Uganda. *African Journal of Research in Mathematics, Science and Technology Education*, 24(3), 435–446.
- Lwamba, E., Shisler, S., Ridlehoover, W., Kupfer, M., Tshabalala, N., Nduku, P., Langer, L., Grant, S., Sonnenfeld, A., Anda, D., Eyers, J., & Snilstveit, B. (2022). Strengthening women's empowerment and gender equality in fragile contexts towards peaceful and inclusive societies: A systematic review and meta-analysis. *Campbell Systematic Reviews*, 18(1). <https://doi.org/10.1002/cl2.1214>
- Lynch, I., Isaacs, N., Fluks, L., Friese, S., Essop, R., & van Rooyen, H. (2020). *Intersectionality in African research: Findings from a systematic literature review*. HSRC.
- Majokweni, P., Lynch, I., Isaacs, N., Essop, R., Tembo, D., Djoukouo, F., & Fluks, L. (2022). *Integrating intersectionality into the functions of African Science Granting Councils: A review of institutional reports and policies*. HSRC.
- Matebeni, Z. (2021). The state of LGBT rights in Africa. In O. Yacob-Haliso & T. Falola (Eds.), *The Palgrave Handbook of African Women's Studies* (pp. 465–478). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-28099-4_79
- Mayimele, R., Ndudzo, A., & Ndlovu, C. (2020). Towards closing the gender gap in higher management: Gender analysis of education management policies in Zimbabwe. *Gender & Behaviour*, 18(1), 15163–15175.
- Muhanguzi, F. K. (2019). Women and girls' education in Africa. In O. Yacob-Haliso & T. Falola (Eds.), *The Palgrave Handbook of African Women's Studies* (pp. 1–18). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-77030-7_34-1
- Mullinax, M., Hart, J., & Garcia, A. (2018). *Using research for gender-transformative change: Principles and practice*. IDRC.
- National Council for Higher Education Namibia. (2021). *2020 Namibia Higher Education Statistical Year Book (NHESY)* (pp. 9–25). National Council for Higher Education Namibia.

- Newman, C., Chama, P. K., Mugisha, M., Matsiko, C. W., & Oketcho, V. (2017). Reasons behind current gender imbalances in senior global health roles and the practice and policy changes that can catalyze organizational change. *Global Health, Epidemiology & Genomics*, 2, e19. <https://doi.org/10.1017/gheg.2017.11>
- O'Connell, C., & McKinnon, M. (2021). Perceptions of barriers to career progression for academic women in STEM. *Societies*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.3390/soc11020027>
- OECD. (2021). *SIGI 2021 regional report for Africa*. https://www.oecd-ilibrary.org/development/sigi-2021-regional-report-for-africa_a6d95d90-en
- OECD. (2023). *Social institutions and gender index*. <https://www.oecd.org/stories/gender/social-norms-and-gender-discrimination/sigi>
- Parpart, J. (2013). Exploring the transformative potential of gender mainstreaming in international development institutions. *Journal of International Development*, 26(3), 382–395.
- Pollitzer, E. (2021). Why gender is relevant to materials science and engineering. *MRS Communications*, 11(5), 656–661. <https://doi.org/10.1557/s43579-021-00093-1>
- Roa, A., & Kelleher, D. (2003). Institutions, organisations and gender equality in an era of globalisation. *Gender & Development*, 11(1), 142–149.
- Sachs, J., Lafortune, G., Kroll, C., Fuller, G., & Woelm, F. (2022). *Sustainable development report 2022*. Cambridge University Press.
- UN Women. (2022). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot*. UN Women. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2019>
- UNDP. (2021). *Latest human development composite indices. Table 5: Gender Inequality Index [Data set]*. <https://hdr.undp.org/data-center/documentation-and-downloads>
- UNESCO. (2021). *UNESCO science report: The race against time for smarter development*. UNESCO.
- UNICEF. (2019). *UNICEF guidance on gender integration in evaluation*. UNICEF.
- Zimbabwe National Statistics Agency. (2021). *Education Statistics Report 2018-2020*. Government Printer.

Remerciements

Ce projet a été financé par l'initiative multi-donneurs des conseils pour l'octroi de subventions scientifiques (SGCI), qui vise à soutenir le développement de la recherche et des politiques basées sur des données probantes contribuant au développement socio-économique, avec la participation des conseils pour l'octroi de subventions scientifiques du Botswana, du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, de l'Éthiopie, du Ghana, du Kenya, du Malawi, du Mozambique, de la Namibie, du Nigeria, du Rwanda, du Sénégal, de la Sierra Leone, de la Tanzanie, de l'Ouganda, de la Zambie et du Zimbabwe.

Citation

Lynch, I., Middleton, L., Essop, R., Fluks, L., Isaacs, N., & van Rooyen, H. (2023). *Intégration de la transformation de genre dans la science, la technologie et l'innovation en contexte: Priorités émergentes et pratiques des conseils africains pour l'octroi de subventions scientifiques*. Cape Town, Afrique du Sud: HSRC.

