

# DOCUMENT DE POLITIQUE GENRE

EDITION 2022

# TABLE DES MATIERES

MOT DU SECRETAIRE GENERAL	4
SIGLE & ABREVIATION	6
INTRODUCTION	7
<b>CHAPITRE 1 : CADRE GÉNÉRAL DE LA POLITIQUE GENRE</b>	<b>10</b>
<b>I- COMPRENDRE LE GENRE ET SAISIR SON OPPORTUNITE</b>	<b>11</b>
2.1- Définition du genre	11
2.1.1- Qu'est-ce que l'on entend par "genre" ?	11
2.1.2- Différence entre Sexe et Genre	12
2.2- Pertinence du genre	13
2.3- Approche genre	13
2.3.1- Qu'est-ce que l'approche genre ?	13
2.3.2- Les caractéristiques de l'approche genre	15
2.3.3- Les concepts et valeurs liés à l'approche genre	16
2.4- Egalité du genre dans le milieu du travail	16
<b>II- ENJEUX ET DEFIS DE L'EGALITE DE GENRE DANS LES STI</b>	<b>18</b>
3.1- Enjeux	18
3.2- Défis	20
➤ Au plan global	20
➤ Au plan national	22
<b>III- ANALYSE DU CONTEXTE DE GENRE AU SEIN DU FONSTI</b>	<b>23</b>
➤ Analyse au niveau interne	23
➤ Analyse au niveau externe	27
<b>IV- DONNEES ISSUES DU BENCHMARK</b>	<b>29</b>
4.1- Défis relevés dans la mise en œuvre du genre dans les organisations similaires	29
4.2- Quelques bonnes pratiques en matière de prise en compte du genre dans les STI	30

<b>CHAPITRE 2 : DESCRIPTION DE LA POLITIQUE GENRE</b>	<b>32</b>
<b>I- ELEMENTS FONDAMENTAUX DE LA POLITIQUE</b>	<b>33</b>
1.1- Vision	33
1.2- But	33
1.3- Principes	33
1.4- Cibles prioritaires	35
<b>II- ELEMENTS DE CONTENUS DE LA POLITIQUE</b>	<b>36</b>
2.1- Axes d'orientation et objectifs de politique de genre	36
2.2- Matrice des actions de politique	38
<b>III- CADRE D'OPERATIONNALISATION ET DE RESPONSABILISATION DE LA POLITIQUE</b>	<b>44</b>
3.1- Cadre d'opérationnalisation	44
➤ Des outils de planification	44
➤ Un mécanisme de suivi-évaluation	44
➤ Des dispositifs opérationnels	45
➤ Un mécanisme de mobilisation de ressources	46
➤ Un cadre de partenariat et réseautage	46
3.2- Cadre de responsabilisation	47
3.3- Cadre de révision ou d'actualisation	48
<b>ANNEXES</b>	<b>49</b>
<b>Glossaire genre</b>	Error! Bookmark not defined.
<b>Que sont les Principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles (WEPs)) ?</b>	Error! Bookmark not defined.
<b>Références</b>	<b>50</b>

## MOT DU SECRETAIRE GENERAL



A l'instar des pays les plus avancés en matière de développement, il est admis par les autorités ivoiriennes que les répercussions économiques, sociales et environnementales des inégalités de genre constituent une des principales entraves aux Objectifs du Développement Durable. De plus, l'expérience a montré que la prise en compte des rapports sociaux entre femmes et hommes accroît l'efficacité et l'impact des actions de développement.

C'est pourquoi, le Secrétariat Général du Fonds pour la Science, la Technologie et l'Innovation (FONSTI) qui ambitionne de devenir le principal instrument de financement et de promotion de la recherche et de l'innovation au service du développement de la Côte d'Ivoire s'est doté d'un outil de pilotage de l'intégration du genre dans son offre de service. Cette politique permet d'intégrer une démarche d'équité entre les sexes, en évaluant de façon continue le niveau de prise en compte des intérêts, le niveau d'implication et les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée. Il s'agit d'un instrument qui facilite l'incorporation des préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des programmes du FONSTI.

La présente politique d'intégration du genre hisse le FONSTI parmi les organisations ayant une démarche de gestion inclusive tenant compte des spécificités des hommes, des femmes, des personnes vulnérables, des personnes à mobilité réduite et des minorités visibles, conformément aux standards de gestion requis au plan internationale.

L'élaboration de cette politique s'est fondée sur une approche participative. Elle a pris

en compte les meilleures pratiques en la matière notamment au sein des organismes internationaux de promotion de l'innovation. C'est l'occasion pour le Secrétariat Général d'exprimer ses vifs remerciements au Professeur Adama DIAWARA, Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, au Directeur Général de Recherche et de l'Innovation, au Conseil d'Administration, au CRDI de la suisse et au NRF de l'Afrique du Sud pour leur contribution à l'élaboration de la présente politique.

Enfin, je voudrais inviter toutes les parties prenantes internes et externes aux activités du FONSTI à intégrer définitivement les directives de cette politique dans leurs interventions quotidiennes.

## SIGLE & ABREVIATION

<b>AEJ</b>	Agence Emploi Jeune
<b>ARTCI</b>	Autorité de Régulation des Télécommunications de Côte d'Ivoire
<b>BAD</b>	Banque Africaine de Développement
<b>BTS</b>	Brevet de Technicien Supérieur
<b>CEDPA</b>	Centre for Development and Population Activities (Centre des activités de développement et de la population)
<b>FFOM</b>	Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces
<b>FIRCA</b>	Fonds Interprofessionnel pour la Recherche et le Conseil Agricoles
<b>FONSTI</b>	Fonds pour la Science, la Technologie et l'Innovation
<b>GED</b>	Genre Et Développement
<b>GRH</b>	Gestion des Ressources Humaines
<b>HEFORSHE</b>	Lui pour Elle, une campagne mondiale de solidarité pour l'égalité des sexes lancée par l'ONU Femmes
<b>IA</b>	Intelligence Artificielle
<b>INS</b>	Institut National de la Statistique
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies
<b>ONU Femmes</b>	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
<b>PASRES</b>	Programme d'Appui Stratégique à la Recherche Scientifique
<b>PVH</b>	Personnes Vivant avec un Handicap
<b>RGPH</b>	Recensement General de la Population et de l'Habitat
<b>RH</b>	Ressources Humaines
<b>STEM</b>	Science, Technology, Engineering et Mathematics (Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques)
<b>STI</b>	Science, Technology, and Innovation (Science, Technologie et Innovation)
<b>SWOT</b>	Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces)
<b>UNESCO</b>	L'Organisation des Nations unies pour l'Education, la Science et la Culture
<b>VBG</b>	Violences Basées sur le Genre
<b>WEPs</b>	Women's Empowerment Principles (Principes d'autonomisation des femmes)

## INTRODUCTION

Le Fonds pour la Science, la Technologie et l'Innovation, dénommé « FONSTI », a été créé par l'Etat de Côte d'Ivoire suivant l'ordonnance n°2018-593 du 27 Juin 2018, dans le cadre de la mise en œuvre du Programme d'Appui Stratégique à la Recherche Scientifique (PASRES). Le FONSTI est destiné au financement de programmes et projets de recherche scientifique et d'innovation de haute qualité, susceptibles d'avoir un impact bénéfique sur le développement socio-économique et culturel de la Côte d'Ivoire.

Dans ce cadre et en vue de contribuer à l'atteinte de l'ambition du gouvernement ivoirien qui souhaite faire de la recherche et de l'innovation le fer de lance du développement durable en Côte d'Ivoire, le FONSTI s'est doté d'un plan stratégique couvrant la période de 2021 à 2025.

La vision du FONSTI est de devenir le principal instrument de financement et de promotion de la recherche et de l'innovation au service du développement durable de la Côte d'Ivoire ». Pour y parvenir, quatre axes stratégiques sont définis dans son plan stratégique. Le quatrième axe vise à assurer l'excellence opérationnelle du FONSTI et à encourager la coopération internationale en matière de recherche et d'innovation à travers plusieurs actions stratégiques dont la mise en conformité aux standards internationaux. Dans cette perspective, le FONSTI s'est doté d'un manuel de politique de gestion qui inclut le manuel de politique d'intégration du genre, le manuel de politique de gestion des conflits d'intérêt et le manuel de prévention et de lutte contre la fraude.

L'élaboration et l'adoption de ce manuel devra permettre au FONSTI de :

- jouer pleinement son rôle dans le domaine de la recherche scientifique et de l'innovation en s'inscrivant comme un partenaire utilisant des pratiques de gestion conforme aux standards internationaux.
- garantir la transparence et l'équité dans la mise en œuvre des actions à réaliser par le FONSTI dans le cadre de ses missions.

Le présent manuel porte sur la politique d'intégration du genre du FONSTI.

**La présente politique genre du FONSTI est construite autour de la vision de :**

**"Faire du FONSTI une structure de référence nationale et internationale en matière de promotion de la participation égale des hommes et des femmes, et de la participation des femmes, des jeunes et des personnes issues de groupes spécifiques, aux actions**

et aux bénéficiaires de la recherche scientifique et technologique, et de l'innovation".

**Cette politique vise les principaux buts que sont :**

- 🎯 Créer les conditions de la prise en compte du genre au niveau institutionnel, notamment dans les instances et processus de décision, d'orientation, de conseil et d'exécution ;
- 🎯 Faciliter la prise en compte systématique du genre dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans, programmes et projets du FONSTI ;
- 🎯 Accroître la participation des femmes aux appels à projets lancés par le FONSTI ;
- 🎯 Encourager les femmes à s'intéresser aux activités STI ;
- 🎯 Favoriser un accès équitable des femmes, des hommes, des jeunes et des personnes issues de groupes spécifiques aux actions et bénéficiaires de la recherche scientifique, de la technologie et de l'innovation.

**Elle s'articule autour des piliers suivants :**

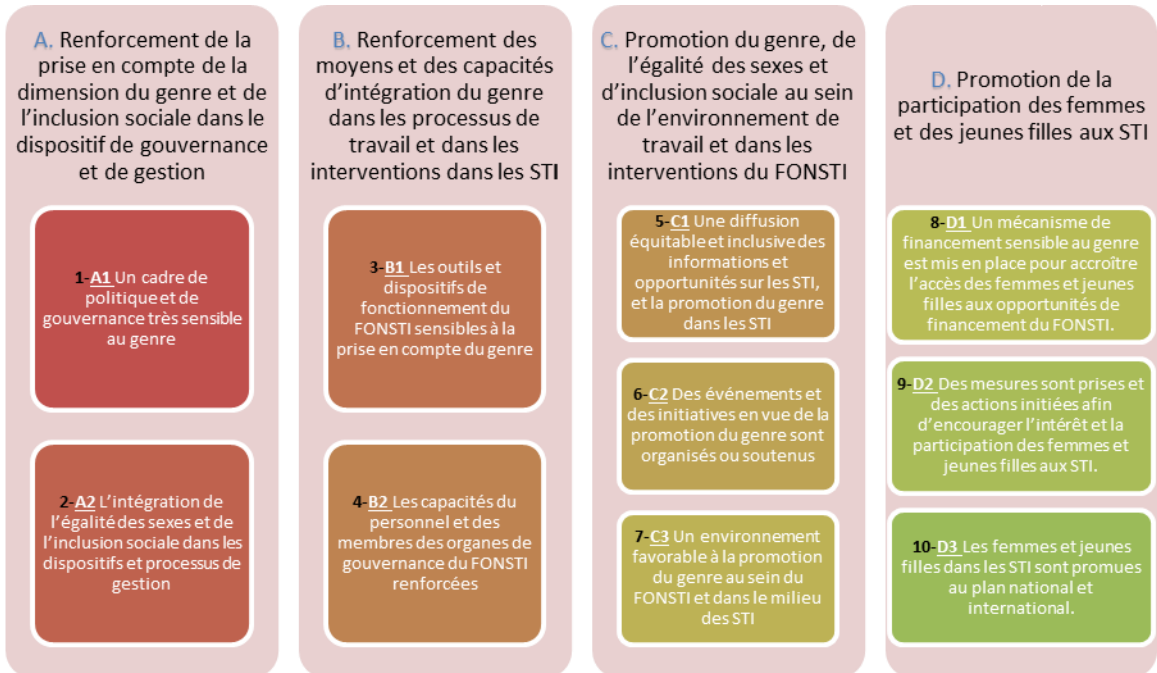






## 4 AXES D'ORIENTATIONS

### 10 OBJECTIFS



# **CHAPITRE 1 : CADRE GÉNÉRAL DE LA POLITIQUE GENRE**

## I- COMPRENDRE LE GENRE ET SAISIR SON OPPORTUNITE

### 2.1- Définition du genre

#### 2.1.1- Qu'est-ce que l'on entend par "genre" ?

Le « genre » (issu de l'anglais **gender**) est un concept sociologique, utilisé dans une acception différente de la grammaire. Il se traduit en français par : « **rapports sociaux des sexes** » ou encore « **rapports socialement et culturellement construits entre femmes et hommes** ». Lorsqu'on parle de genre, on parle du sexe social, construit socialement par la socialisation, et qui induit certains comportements ou certaines attitudes. Le genre est une notion qui fait référence à une construction politique et sociale de la différence des sexes. Il est interactif et transversal, il opère dans toutes les sphères de la société. Autrement dit, le genre renvoie à la classification sociale et culturelle entre masculin et féminin.

Le concept genre sous-entend que le rapport entre femmes et hommes est construit par l'ensemble du processus de socialisation. Pour reprendre Simone de Beauvoir « on ne naît pas femme, on le devient, de même on ne naît pas homme », mais on le devient par l'ensemble du processus de socialisation familiale, scolaire, professionnelle. Le genre permet d'analyser les choses en mettant en évidence que les rapports entre femmes et hommes sont des rapports sociaux, ils sont le fruit d'une construction sociale, ils ne sont pas « naturels ». Ainsi, les différences systématiques entre femmes et hommes ne sont-elles pas le produit d'un déterminisme biologique, mais bien d'une construction sociale.

Le genre se définit comme **les différences sociales ou rôles attribués aux femmes et aux hommes**, des rôles appris en grandissant, qui varient au fil du temps et qui dépendent de notre culture, de notre origine ethnique, de notre religion, de notre niveau d'éducation, de notre classe sociale, mais aussi du contexte géographique, économique et politique dans lequel nous vivons,<sup>1</sup> et constituent le substrat du statut social du genre.

En Côte d'Ivoire, le Genre s'entend comme une approche de développement qui vise à réduire les inégalités sociales, économiques, politiques et culturelles entre les femmes/filles et les hommes/garçons pour l'atteinte des objectifs du développement. Il révèle les injustices, les discriminations qui sont tolérées voire encouragées dans divers

<sup>1</sup> Guide EQUAL de la commission européenne, 2004

contextes sociaux, le plus souvent à l'encontre des femmes. Ces injustices et discriminations positives ou négatives peuvent affecter les chances, les opportunités, les droits et devoirs qu'on accorde à tout individu (homme ou femme) au sein d'une société.

## 2.1.2- Différence entre Sexe et Genre

Le genre se différencie du sexe ; le genre c'est plutôt le rôle ou le statut social qu'on attribue au sexe.

### LE SEXE

Le sexe renvoie aux différences biologiquement déterminées entre les femmes et les hommes. Ces différences sont :

- Innées
- Irréversibles
- Universelles

### LE GENRE

Alors que le concept de genre renvoie aux différences sociales entre les femmes et les hommes, à l'identité (sociale) que la société, dans un contexte socio-culturel, religieux et économique donné, confère aux hommes et aux femmes et qui détermine leurs relations à tous les niveaux (privé et public).

SEXE	GENRE
-Fait référence aux différences biologiques qui sont universelles -Sexe biologique	-Fait référence aux différences culturelles construites par la société et qui varient selon le milieu, le contexte, etc. - Sexe social
Caractère inné : défini à la naissance	Caractère acquis : des attitudes et comportements appris, acquis, donc « construits », qui peuvent être modifiés, « déconstruits »
Irréversible : ne change pas au cours du temps	Réversible : peut changer au cours du temps
Universel	. Variable dans le temps et dans l'espace . Variable d'une culture à l'autre et à l'intérieur de la même culture . Interchangeable . Porteuse d'égalité et d'inégalité

SEXE	GENRE
Exemples : Seules les femmes peuvent mettre au monde un enfant. Seuls les hommes ont la barbe.	Exemples : Le père et la mère peuvent donner le biberon à un enfant Les hommes et les femmes peuvent exercer des responsabilités politiques.

## 2.2- Pertinence du genre

Le genre a pour objectif de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes en prenant en compte les différences et la hiérarchisation socialement construite. De ce fait, il place les hommes et les femmes au centre de toutes les actions en faveur de leur épanouissement et de l'amélioration de leurs situations et conditions de vie sociale, économique, politique, etc.

Le « Genre » permet alors de :

- prendre en compte les rôles, les responsabilités et les besoins des hommes et des femmes;
- identifier les écarts entre les hommes et les femmes, les garçons et les filles;
- s'assurer que les objectifs des projets et programmes de développement ne sont pas au détriment des femmes et vice-versa ;
- s'assurer que les résultats des actions de développement profiteront tant aux hommes qu'aux femmes ;
- susciter la participation des hommes et des femmes de façon équitable dans les instances et processus décisionnels ;
- planifier des activités spécifiques aux femmes, aux hommes ou aux deux ;
- suivre et d'évaluer les impacts potentiels et les retombées sur les hommes et les femmes.

## 2.3- Approche genre

### 2.3.1- Qu'est-ce que l'approche genre ?

- *Sous le rapport homme femme*

Le concept « approche genre » se situe dans le contexte de l'approche Genre et

Développement (GED) qui découle de plusieurs théories et pratiques visant la prise en compte des femmes dans les processus de développement, et dont l'évolution permet de se rendre, de plus en plus, compte qu'un développement humain durable doit tenir compte de la pleine participation des femmes.

L'approche Genre et Développement est une approche de développement qui porte son attention sur les relations socialement déterminées entre les hommes et les femmes, plutôt que sur le groupe des femmes pris isolément. Le Genre et Développement (GED) étudie les forces sociales, économiques, politiques et culturelles qui déterminent comment les hommes et les femmes peuvent participer aux ressources et activités d'un projet, en bénéficier et les contrôler.

L'approche Genre et Développement comporte trois grands principes (CEDPA, 1997) :

- **Hommes et femmes créent la société et la perpétuent, et conditionnent la répartition des tâches.** Cependant, les bénéfices et les souffrances sont mal partagés. Il faut donc accorder plus d'importance aux femmes parce qu'elles ont été plus désavantagées que les hommes.
- **Femmes et hommes ont des rapports différents avec la société** et, malgré une certaine interdépendance, fonctionnent souvent dans des secteurs différents de la communauté. C'est pourquoi leurs priorités et leurs perspectives sont différentes. A cause du rôle des genres, les hommes peuvent borner ou élargir les options des femmes.
- **Le développement se répercute de façon différente sur les hommes et sur les femmes**, et les femmes et les hommes exercent une influence différente sur les projets. Les deux doivent participer à l'identification des problèmes et des solutions si l'on veut faire avancer les intérêts de la communauté<sup>3</sup>.

➤ *Sous une perspective plus globale (sous divers rapports sociaux)*

L'approche genre prend en compte la situation socioéconomique des populations défavorisées (les femmes, les jeunes, les personnes en situation de handicap, etc.), ou souvent mises à l'écart, en vue d'améliorer leurs conditions de vie avec un meilleur équilibre social, une société plus équitable, dans un développement participatif et durable. Elle permet de conduire des analyses et d'identifier les inégalités liées au genre, et ainsi de construire des solutions qui favorisent la réduction de ces inégalités dans les différents processus de développement.

## 2.3.2- Les caractéristiques de l'approche genre

***En tant que concept, l'approche genre analyse les rapports de pouvoirs entre les femmes et les hommes basés sur l'assignation des rôles socialement construits en fonction du sexe.***

Cette répartition des rôles, des responsabilités, des activités et des ressources entre femmes et hommes est source d'inégalités et limite la liberté des femmes à jouir des droits humains. Ainsi, dans certains pays, les femmes restent-elles des « mineures juridiques ». Quand bien même les cadres juridiques qui instaurent l'égalité des femmes et des hommes sont en place, les femmes ne bénéficient pas forcément des mêmes droits réels et continuent à subir des discriminations liées aux coutumes et aux traditions. Elles subissent des inégalités dans l'accès et le contrôle des ressources, par exemple dans l'accès à la terre, ou sur le contrôle du budget familial, dans leur liberté de parole et de mouvement, ainsi que dans leur liberté à faire des choix à toutes les étapes de leur vie.

***En tant qu'objectif, l'approche genre promeut l'égalité des droits, ainsi qu'un partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes.***

L'approche genre promeut des droits formels et réels égaux pour les femmes et les hommes, l'amélioration de l'accès aux espaces d'expression et de pouvoir, au capital humain incorporé (santé, éducation) et aux facteurs de production. L'approche genre comprend aussi la prévention et la répression des violences fondées sur le sexe, un partage équitable des ressources et des responsabilités, ainsi qu'un développement humain plus complet et durable pour tous et toutes.

***En tant que méthodologie, l'approche Genre produit une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes tant d'un point de vue économique que social, culturel et politique.***

Elle est transversale et aborde tous les champs du développement. Elle conduit à la remise en cause des représentations et pratiques inégalitaires, individuelles et collectives.

---

*L'approche genre vise donc au final à transformer les rapports sociaux entre les hommes et les femmes, ou entre les différents groupes humains, en vue de réduire les inégalités de genre pour atteindre les objectifs de développement.*

---



## 2.3.3- Les concepts et valeurs liés à l'approche genre

Plusieurs valeurs sont associées à l'approche genre et constituent des référentiels pour analyser les différents rapports de genre et rapports sociaux entre groupes d'humains. On note parmi les principales valeurs de genre :

- ***Équité de genre***
- ***Égalité de genre ou de chances***
- ***Lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG)***
- ***Participation inclusive***
- ***Solidarité les hommes envers les femmes (masculinité positive)***

Ces valeurs de genre sont les référentiels autour desquels sera construite cette politique genre.

## 2.4- Egalité du genre dans le milieu du travail

Il est prouvé que la promotion de l'égalité des sexes sur le lieu de travail est avantageuse pour l'entreprise. Elle permet en effet de :

- ***Améliorer la performance de l'entreprise*** : la participation égale des femmes à tous les niveaux de l'entreprise – de l'usine au conseil d'administration – conduit à de meilleures performances financières et augmente le retour sur investissement, la part de marché et les actions.
- ***Attirer les investissements*** : les investisseurs savent que les entreprises qui promeuvent l'égalité des sexes sont plus productives, plus rentables et maintiennent une réputation positive.
- ***Améliorer la capacité d'innovation*** : une main-d'œuvre diversifiée favorise la diversité des idées et génère des dynamiques qui encouragent la créativité et mènent à l'innovation.
- ***Attirer et retenir les talents*** : les entreprises dotées de systèmes de RH équitables qui répondent aux besoins des femmes et des hommes et qui mènent à des pratiques de recrutement inclusives ainsi qu'à un système de promotion équitable, ont de meilleurs taux de rétention, des taux réduits d'absentéisme et de roulement du personnel.



## Quelques faits et chiffres parlants

- Plus il y a de femmes au travail, plus l'économie prospère. Si le taux d'emploi rémunéré des femmes était le même que celui des hommes, Dans 15 grandes économies en développement, le revenu par habitant augmenterait de 14 pour cent d'ici 2020 et de 20 pour cent d'ici 2030 (Sandra Lawson, 2008, *Women Hold Up Half the Sky* (Les femmes soutiennent la moitié du ciel), Global Economics Paper 164, Goldman Sachs)
- Si l'on éradiquait toute forme de discrimination envers les travailleuses et les cadres de sexe féminin, la productivité des travailleurs pourrait faire un bond de 40 pour cent (La Banque mondiale, 2012, *Rapport sur le développement dans le monde : Égalité des genres et développement*, p. 237)
- Une analyse des entreprises du classement Fortune 500 a montré que le rendement total offert aux actionnaires était supérieur de 34 pour cent dans les entreprises occupant le plus grand pourcentage de femmes dans des fonctions de management (Catalyst, 2004, *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity* (En fin de compte : Liens entre le rendement des entreprises et la mixité), p. 8.)
- On a pu constater dans différents pays que l'augmentation de la part des revenus du ménage gérée par les femmes influence les dépenses d'une façon bénéfique pour les enfants, qu'il s'agisse de revenus propres ou de transferts d'argent (La Banque mondiale, 2012, *Rapport sur le développement dans le monde : Égalité des genres et développement*, p. 5.)

## II- ENJEUX ET DEFIS DE L'EGALITE DE GENRE DANS LES STI

### 3.1- Enjeux

#### ➤ Au plan global

A l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science, le 11 Février 2019, les Nations Unies ont souligné que la voix et l'expertise des femmes et des filles dans les domaines de la science, de la technologie et de l'innovation (STI) étaient essentielles pour apporter des solutions aux changements qui bouleversent notre monde. (ONU, 2019). Le Secrétaire général António Guterres déclarait ainsi que « Faire progresser l'égalité des sexes dans la science et la technologie est essentiel pour construire un avenir meilleur. Nous l'avons vu une fois de plus dans la lutte contre la COVID-19 ».

La Directrice exécutive d'ONU Femmes, Phumzile Mlambo-Ngcuka, a également déclaré que « La science et l'innovation ont le pouvoir de changer la vie de manière avantageuse, surtout celle des personnes les plus en retrait comme les femmes et les filles qui se trouvent dans des régions reculées et les personnes âgées et handicapées ».

Investir pour une participation égalitaire des femmes et des jeunes filles dans la science, la technologie et l'innovation (STI) est donc essentiel pour faire progresser la recherche et l'innovation et accélérer le développement économique et le progrès social.

Le fait que l'analyse du sexe et du genre dans le cadre de la recherche mène à l'excellence a été formalisé en 2009 par l'historienne des sciences **Londa Schiebinger** de l'Université de Stanford. Cette approche, appelée « innovation genrée », permet par exemple d'élargir le champ de recherche et des hypothèses, de réfléchir sur les utilisateurs finaux d'un produit.

La non-prise en considération du genre dans la recherche en fausse les résultats ou donne une vision partielle du sujet étudié, notamment dans les sciences qui étudient les phénomènes humains, non seulement la biologie et la médecine, mais aussi la technologie à usage humain. (**BLANCHARD, 2022**)

En matière de technologie, la question du genre s'avère particulièrement peu visible au sein des sciences sociales. Les travaux s'intéressant à la technologie ne sont certes pas les plus nombreux, et ce domaine se trouve particulièrement marqué par l'empreinte de la masculinité. Les stéréotypes à propos des femmes et de la technique pullulent, tandis que la science et la figure de l'ingénieur ou encore de l'informaticien se présentent comme majoritairement et intrinsèquement masculines. (DAGIRAL, 2006)

Ainsi, tout comme pour tous les sujets se rapportant au développement humain et au développement durable, la prise en compte du genre et la recherche de l'égalité de genre dans les STI, constitue un moyen d'accroître l'excellence, l'innovation et, l'opportunité et la diffusion des produits de la recherche.

### ➤ Pour le FONSTI

Le FONSTI est destiné au financement de programmes et projets de recherche scientifique et d'innovation de haute qualité, susceptibles d'avoir un impact bénéfique sur le développement socio-économique et culturel de la Côte d'Ivoire.

Selon le rapport de Global Innovation Index, paru en 2021, malgré les efforts financiers consentis, les indicateurs mondiaux montrent que la Côte d'Ivoire se classe toujours au bas de l'échelle en termes de capital humain et de recherche, avec son rang de 114<sup>ème</sup> sur 132 au classement de l'indice mondial de l'innovation, GII 2 2021. Ce qui constitue une opportunité et une nécessité de promouvoir la participation équitable des hommes et femmes à la recherche et à l'innovation, afin d'exploiter au mieux tout le potentiel humain disponible au plan national.

Le FONSTI qui vise de devenir le principal instrument de financement et de promotion de la recherche et de l'innovation au service du développement durable de la Côte d'Ivoire, a donc un rôle important à jouer pour améliorer le classement de la Côte d'Ivoire à cet indice mondial de l'innovation. L'opportunité et la nécessité de la promotion de la participation équitable des hommes et femmes à la recherche et à l'innovation constituent dès lors un enjeu majeur et un axe stratégique important pour l'atteinte de la vision du FONSTI.

### 3.2- Défis

#### ➤ Au plan global

« Il nous faut d'urgence combler l'écart entre les hommes et les femmes dans les Sciences, la Technologie, l'Ingénierie et les Mathématiques (STiM) et activement promouvoir l'égalité des genres dans les carrières liées à la science, à la technologie et à l'innovation », ont dit dans un communiqué conjoint les cheffes de l'UNESCO, Audrey Azoulay, et d'ONU-Femmes, Phumzile Mlambo-Ngcuka lors de la Journée Internationale des femmes et des filles de science le 11 Février 2019. (ONU, 2019)

La science est une discipline collaborative. Mais, les disparités fondées sur le genre font obstacle aux progrès de la science face aux enjeux du XXI<sup>e</sup> siècle. L'exploitation du plein potentiel de l'humanité (Homme-Femme), qui impose une participation équitable des hommes et des femmes, est un défi important à adresser pour accroître les progrès et faire avancer significativement la recherche scientifique et technologique et l'innovation.

**À l'échelle mondiale, les femmes ne représentent qu'environ 29% des chercheurs.** Bien qu'elles soient plus nombreuses dans certaines disciplines, le « plafond de verre » reste une réalité dans l'ensemble de la recherche. Ainsi, les hommes occupent 89% des postes universitaires en Europe, tandis que 3% des prix Nobel scientifiques seulement ont été décernés à des femmes. (UNESCO, 2021)

Les études montrent également que **les femmes qui travaillent dans les domaines scientifiques et techniques publient leurs travaux moins fréquemment, sont moins bien payées pour leurs recherches, et vont pas aussi loin dans leur carrière** que les hommes, a signalé la cheffe d'ONU Femmes. (UNESCO, 2021)

Selon l'UNESCO, **dans les domaines de l'industrie 4.0, les femmes restent minoritaires.** En 2018, les femmes représentaient un chercheur sur trois (33 %) dans ce domaine. Dans **le domaine des sciences de la vie, la parité hommes-femmes a été atteinte dans de nombreux pays** ; les femmes y sont parfois même majoritaires. Toutefois, elles ne représentent que 28 % des diplômés de l'enseignement supérieur en ingénierie et que 40 % des diplômés en informatique. **Dans le secteur de l'Intelligence Artificielle (IA), seulement 22 % des professionnels du domaine sont des femmes.** Cette situation semble particulièrement ironique quand on sait que ces domaines ne forment pas seulement le moteur de la quatrième révolution industrielle ; ils sont également caractérisés par une pénurie de compétences. **Concernant les entreprises technologiques, les femmes restent minoritaires dans les rôles techniques et de**

**direction.** Aux États-Unis, la principale raison invoquée par les femmes pour justifier leur abandon des métiers de la technologie est le sentiment d'être sous-estimée. **(UNESCO, 2021)**

### Quelques chiffres fournis par l'UNESCO

- Dans le monde des affaires, moins d'un chercheur sur quatre est une femme.
- En 2019, à peine 2 % du capital-risque a concerné des start-ups fondées par des femmes.
- 44 %, Part mondiale des femmes titulaires d'un doctorat en 2018
- 33 %, Part mondiale des femmes chercheurs en 2018
- 22 %, Part des femmes travaillant dans le domaine de l'IA en 2018
- 2 %, Part du capital orienté vers des start-ups fondées par des femmes en 2019

Citant l'Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO), le Secrétaire général de l'ONU, lors de la Journée Internationale des femmes et filles de la science, a déclaré que « **les femmes ne représentent qu'un tiers des chercheurs mondiaux et occupent moins de postes de direction que les hommes dans les grandes universités, ce qui a conduit à « un taux de publication plus faible, moins de visibilité, moins de reconnaissance et, surtout, moins de financement ».**

Alors que l'impact de l'IA sur les priorités sociétales continue de croître, la sous-représentation de la contribution des femmes à la recherche et au développement signifie que leurs besoins et leurs perspectives risquent d'être négligés dans la conception de produits qui ont un impact sur notre vie quotidienne, tels que les applications pour smartphones. **(ONU, 2021)**

Dans son étude mondiale récemment publiée sur l'égalité des sexes dans la recherche scientifique, Pour être intelligente, la révolution numérique devra être inclusive, l'UNESCO montre que bien que le nombre de femmes dans la recherche scientifique soit passé à une sur trois, elles restent minoritaires en mathématiques, en informatique, en ingénierie et en intelligence artificielle. **(ONU, 2021)**

Dans toutes les régions, les femmes chercheuses restent minoritaires dans les domaines de la Science, de la Technologie, de l'Ingénierie et des Mathématiques **(STIM)**. En République de Corée, par exemple, seulement 17 % des chercheurs sont des femmes et elles représentent à peine 9 % des chercheurs recrutés dans les domaines de l'ingénierie et de la technologie. **(UNESCO, Construire la paix dans l'esprit des hommes et des**

femmes, 2021)

Même dans les pays qui revendiquent la parité absolue comme au Rwanda, les femmes continuent encore d'occuper des postes de responsabilité de façon minoritaire au niveau des secteurs scientifiques ou technologiques. **(FAYE, 2022)**

### ➤ **Au plan national**

Malgré le principe de l'égalité hommes-femmes consacré par la loi et les différents textes juridiques, **la vie de la femme reste encore marquée par des inégalités** du fait des règles et des pratiques coutumières qui consacrent la répartition classique des rôles et tâches entre l'homme et la femme, la fille et le garçon.

La pleine participation des femmes dans le domaine de la recherche reste encore faible.

Selon la Banque Africaine de Développement **(BAD)**, en 2016 seulement 16,5% des chercheurs étaient des femmes en Côte d'Ivoire, pour un pourcentage de 34 % sur le continent à cette période. Alors qu'au même moment certains autres pays africains affichaient un taux relativement plus important : 52% au Cap-Vert, 47% en Tunisie, 40% en Afrique du Sud et en Ouganda. **(BAD, 2016)**

Au niveau de la formation, en 2014 les filles représentaient 36,5% de l'effectif dans l'enseignement supérieur contre 63,5 % de garçons. Aussi les filles seraient plus portées vers les cycles courts (BTS et la Licence professionnelle), contrairement aux garçons qui eux sont plus nombreux au niveau de la Licence fondamentale et le Doctorat qui correspondent à des cycles plus longs. Au-delà des contraintes d'ordre matériel et financier, la faible valorisation des filières de longue durée par les familles et le rôle de reproduction de la femme (beaucoup de filles suspendent ou abandonnent les études pour se mettre en couple et fonder un foyer), constituent des réalités qui freinent l'élan des filles dans la poursuite des études dans les cycles longs et donc vers la recherche. **(UNESCO, 2016)**

Selon l'enquête ENV 2015, le taux d'alphabétisme des femmes était de 43,4% et moindre que celui des hommes (54,8%) en Côte d'Ivoire. En milieu rural le taux d'alphabétisme des femmes se situait à un niveau encore plus bas (31,0%) ; on estime donc que seulement 1 femme sur 3 sait lire et écrire en milieu rural **(INS, 2015)**. Ce faible taux d'alphabétisme des femmes, surtout celles en milieu rural, pourrait constituer un frein à leur inclusion technologique et une limite à profiter des bénéfices de la recherche scientifique et technologique, et de l'innovation, si cette donnée n'est pas prise en compte dans les interventions du FONSTI.



## III- ANALYSE DU CONTEXTE DE GENRE AU SEIN DU FONSTI

Cette analyse sommaire de la situation de prise en compte du genre au sein du FONSTI vise à relever les forces et faiblesses (dans l'environnement interne), et les opportunités et menaces (dans l'environnement externe) de la prise en compte du genre et de la mise en œuvre de l'approche genre dans le pilotage stratégique et la réalisation des missions de l'organisation. ***Elle permettra de mettre en évidence certaines données qui serviront de base pour la définition des fondements de la politique genre.***

Cette analyse s'est faite au moyen de la revue de la documentation institutionnelle (sur les politiques, les plans et les processus), un questionnaire soumis au personnel (2/3 du personnel y a répondu) et de la recherche documentaire en ligne.

La matrice SWOT (en français FFOM : forces, faiblesses, opportunités et menaces) ci-dessous, contient la synthèse des principales données issues de l'analyse effectuée (en interne et en externe) concernant la prise en compte de l'égalité de genre au sein du FONSTI et de la participation inclusive des femmes et groupes spécifiques aux STI dans le cadre de ses interventions.

### ➤ **Analyse au niveau interne**

L'analyse s'est faite sous trois (3) plans :

- **l'institutionnalisation du genre** : qui signifie la prise en compte systématique de la dimension genre, de façon transversale, dans les politiques, stratégies et programmes ainsi que dans la structure interne des organisations en vue de la promotion de l'égalité et de l'équité genre et de garantir la promotion de la femme ;
- **l'opérationnalisation du genre** : c'est l'effectivité de la prise en compte du genre dans les processus opérationnels des organes de décision ou de gestion, des départements, services ou équipes projets ; c'est la traduction en actions, ou en processus ou directives d'actions, des engagements de l'organisation en vue de la promotion de l'égalité et de l'équité genre dans son fonctionnement, dans la délivrance de ces services et dans ses rapports avec les partenaires et les bénéficiaires de ses interventions ;
- **la perception et la sensibilité du personnel** sur le sujet du genre

## Au plan de l'institutionnalisation

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bonne compréhension des enjeux liés au genre au niveau du Secrétariat <b>Général</b>, à charge de la planification et de gestion stratégique.</li> <li>➤ Une vision du <b>Secrétaire Général</b> traduisant une ambition de faire du FONSTI une structure de référence nationale et internationale en matière de promotion de la participation égale des hommes et des femmes, et de la participation des jeunes et des personnes vivant avec un handicap, aux actions et aux bénéfices de la recherche scientifique et technologique, et de l'innovation.</li> <li>➤ Volonté exprimée du Secrétaire Général d'assurer une prise en compte du genre dans tous les domaines d'interventions du FONSTI et à tous les niveaux au sein même de l'organisation.</li> <li>➤ Existence d'un plan stratégique intégrant l'action d'élaboration d'une politique de genre</li> <li>➤ En matière de gouvernance, sur les 3 organes que compose le FONSTI, 1 est dirigé par une femme (même s'il ne s'agit que d'un organe consultatif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les documents de politiques et de stratégies n'affichent pas clairement d'ambitions relatives au genre. Aucun des objectifs stratégiques du plan stratégique actuel (2021-2025) ne portent sur la matière du genre. L'analyse de l'environnement pour la définition des axes et orientations stratégiques du FONSTI, ne fournit aucune donnée sur le genre et n'aborde aucun aspect de genre.</li> <li>➤ Quoique le genre figure parmi les principes directeurs retenus pour servir de norme à la mise en œuvre de son plan stratégique 2021-2025, l'énoncé de ce principe directeur semble orienter l'objectif de genre principalement vers l'atteinte de l'équité hommes/femmes dans les activités de financement du FONSTI. En outre, en dehors de l'élaboration de la politique genre, le plan opérationnel de la mise en œuvre du plan stratégique de FONSTI ne contient aucune autre action portant sur le genre.</li> <li>➤ Les indicateurs de gestion retenus pour le suivi-contrôle de la mise en œuvre du plan stratégique n'incluent pas d'indicateurs sexo-spécifiques et ont une faible sensibilité au genre. Ces indicateurs ne permettent pas d'assurer la redevabilité du FONSTI en matière de prise en compte du genre.</li> <li>➤ Les ambitions en matière de genre ne sont précisées, elles sont même muettes, malgré la volonté affichée de l'équipe dirigeante de faire de l'organisation une référence en matière d'institutionnalisation du genre et de l'inclusion sociale. La politique genre devra permettre d'afficher clairement ces ambitions et surtout de proposer des actions d'opérationnalisation du genre qui devraient intégrer le plan opérationnel de mise en œuvre du plan stratégique du FONSTI.</li> <li>➤ Une (1) seule femme siège au Conseil d'administration sur 11 membres qui le compose, soit 9% de représentation féminine au niveau de l'organe décisionnel.</li> <li>➤ Seulement 23% des postes sur l'ensemble des 3 organes de gouvernance sont occupés par des femmes.</li> <li>➤ Cette très faible représentation des femmes au niveau des organes de gouvernance du FONSTI est un véritable défi à adresser au regard de la vision et de l'ambition exprimées par le Secrétaire Général.</li> </ul>



## Au plan de l'opérationnalisation

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le comité scientifique qui assure l'évaluation, la présélection et la proposition des projets de recherches scientifiques et technologiques et d'innovation, est dirigée par une femme et composé à 36% de femmes.</li> <li>➤ Les 2 départements techniques sont dirigés par des femmes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'approche genre, en tant que méthode d'intégration du genre, n'est pas prescrite dans les différents documents de procédures du FONSTI.</li> <li>➤ Seulement que 10% des répondants au questionnaire ont indiqué mettre en œuvre des actions ou des mesures spécifiques pour assurer une participation égale Homme/Femme ou Garçon/Fille aux activités menées dans le cadre de leurs missions, tant en interne qu'à l'extérieur du FONSTI.</li> <li>➤ Les différents documents de procédures, à tous les niveaux du FONSTI, ne précisent aucunement des principes de base et une démarche opérationnelle, et ne prévoient nullement une approche systématique de prise en compte de l'égalité et de l'équité de genre, ainsi que de l'inclusion de groupes spécifiques.</li> <li>➤ Une absence de directives et de notes d'orientation de prise en compte ou d'intégration du genre dans les interventions du FONSTI.</li> <li>➤ Il y a une très faible sensibilité au genre, dans la perspective d'atteindre une égalité de genre et une participation inclusive dans les interventions, des procédures et méthodes formelles de gestion du FONSTI.</li> <li>➤ Dans les pratiques de travail, la plupart des répondants, n'appliquent pas d'approches différentes par rapport à certains groupes spécifiques : les femmes, les jeunes, les personnes vivant avec un handicap (PVH), les personnes illettrées/analphabètes.</li> <li>➤ Il y aurait une très faible pratique de la collecte et du traitement de données statistiques sensibles au genre. Le mécanisme de suivi-évaluation ne prend pas en compte les spécificités de genre et aux groupes spécifiques.</li> <li>➤ La procédure de recherche de projets et programmes à financer, n'inclut aucun élément d'analyse de genre, ni ne prévoit aucun dispositif visant à accroître la participation des femmes et des groupes spécifiques (jeunes et PVH) au processus. Les conditions et critères de formulation, de diffusion, de soumission et de sélection n'indiquent également aucune mesure spécifique en ce sens. Des informations figurent certes sur la fiche de note des critères d'évaluation, mais sur la fiche de critères d'évaluation annotée, il n'apparaît que le critère relatif à la composition de l'équipe de projet. La communication concernant la diffusion et la promotion de l'utilisation des services de l'innovation auprès de groupes spécifiques ne tient pas compte des spécificités de genre.</li> </ul>

## Au plan du personnel

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La grande majorité des membres du personnel ayant répondu au questionnaire, manifeste une forte sensibilité sur les questions d'égalité et d'équité de genre, ainsi que de bonnes prédispositions à intégrer le genre dans leur travail.</li> <li>➤ En effet, 90% d'entre eux jugent nécessaire de rechercher une participation égale Homme/Femme ou Garçon/Fille dans les actions ou interventions du FONSTI.</li> <li>➤ Tous (100% des répondants) sont favorables à des mesures spécifiques en faveur des femmes.</li> <li>➤ 80% sont favorables à des mesures pour prévenir le harcèlement dans l'environnement de travail.</li> <li>➤ 90% du personnel répondant a manifesté le souhait d'être formé en genre.</li> <li>➤ Les femmes représentent 30% de l'effectif actuel du FONSTI.</li> <li>➤ 2/3 des postes de direction sont occupés par des femmes ; ce sont des femmes qui dirigent les 2 départements techniques.</li> <li>➤ 100% des répondants au questionnaire ont indiqué avoir au plus 35 ans. Ce qui indiquerait qu'au moins 2/3 du personnel du FONSTI est jeune. Cela traduit une forte inclusion des jeunes au sein du personnel de l'organisation.</li> <li>➤ Globalement, les répondants estiment que l'environnement de travail du FONSTI promeut l'égalité de genres et de chances.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 80% du personnel ayant répondu au questionnaire dispose soit de connaissances insuffisantes, soit de connaissances approximatives sur le concept du genre.</li> <li>➤ Sur 3 personnes ayant indiqué avoir une bonne compréhension du genre, 1 seule a réussi à plus de 60% le quiz portant sur la définition et les dimensions du concept de genre ; ce qui confirme le faible niveau de connaissance du concept de genre au sein de l'organisation.</li> <li>➤ Aucun membre interrogé n'a suivi précédemment une formation en genre ; ce qui suggère que la plupart des membres du personnel ne sont pas familiers de l'approche genre et son application.</li> <li>➤ L'approche genre, en tant que méthode d'intégration du genre, n'est pas appliquée et certainement pas connue par la plupart des membres du personnel du FONSTI.</li> <li>➤ Au moins 1 membre du personnel interrogé a révélé avoir été au moins une fois victime de stigmatisation ou d'inégalité liée au genre. Cela révèle de la nécessité de maintenir ou d'accroître les actions visant à renforcer l'équilibre des rapports et à promouvoir l'égalité de genre.</li> <li>➤ Interrogés sur leur appréciation de la promotion de l'égalité de chance entre les hommes et les femmes sur 9 points de gestion du FONSTI, presque 1 fois sur 3, les répondants ont indiqué qu'ils manquaient d'informations pour bien apprécier l'action du FONSTI en ce sens.</li> <li>➤ Les points (parmi les 9 points de gestion) pour lesquels ce défaut d'information est apparu important, concernent :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- les opportunités de crédits [90% des répondants ne sauraient pas]</li> <li>- les opportunités professionnelles (promotions, formations) [40% des répondants ne sauraient pas]</li> <li>- la participation aux prises de décision [40% des répondants ne sauraient pas]</li> <li>- les traitements salariaux [40% du personnel ne sauraient pas]</li> </ul> </li> <li>➤ 10% des répondants ont indiqué être défavorables à des mesures pour prévenir le harcèlement dans l'environnement de travail, et 10% ont signifié n'avoir aucun avis sur le sujet.</li> </ul>

## ➤ Analyse au niveau externe

OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La couverture Internet : le taux de couverture internet du pays en 2021 était de 68,9% pour le mobile et en janvier 2021, la Côte d'Ivoire comptait 12,50 millions d'internautes avec un taux de pénétration d'Internet de 46,8%. <b>(Fofana, 2021)</b>. Ce niveau de couverture, de pénétration et d'utilisation d'internet est avantageux et favorise une meilleure diffusion des informations liées aux interventions du FONSTI, notamment celles à l'endroit des femmes et des groupes spécifiques.</li> <li>➤ L'utilisation de la téléphonie mobile, même en zones rurales : taux de pénétration de la téléphonie mobile au 31 mars 2022 en Côte d'Ivoire était de 166,5% (en rapport avec la taille de population) avec 46 143 926 d'abonnés. <b>(ARTCI, 2022)</b></li> <li>➤ Des opportunités économiques : les femmes ainsi que les hommes présentent du potentiel pour tirer profit des avancées technologiques. Le taux de pénétration de la téléphonie est une opportunité pour renforcer les réseaux sociaux dans les zones rurales et en temps réel et rendre plus accessible à tous, l'information via les palettes de supports de communication offerts par les nouvelles technologies (voix, images, vidéos).</li> <li>➤ Une jeunesse importante : la Côte d'Ivoire compte près de 23 millions d'habitants majoritairement jeune dont 77.3% a moins de 35 ans. <b>(RGPH, 2014)</b>. Les jeunes hommes et femmes peuvent être de réels moteurs pour le FONSTI car</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le niveau important d'analphabétisme des femmes en Côte d'Ivoire, et surtout celles en milieu rural ; la non prise en compte de cette spécificité pourrait renforcer l'exclusion de ces femmes en tant que destinataires et bénéficiaires des produits de la recherche et de l'innovation.</li> <li>➤ Les femmes ont un pouvoir économique plus faible que celui des hommes (67,2% des hommes sont en emploi contre 45,8% chez les femmes). (AEJ, 2016) Les femmes sont donc plus touchées par le chômage et par conséquent, elles ont un pouvoir économique faible que celui des hommes. L'exercice des emplois précaires par les femmes et dans les domaines moins payés contrairement aux hommes limite la participation de ces dernières à l'élaboration des politiques économiques et sociales. Aussi, ce faible pouvoir d'achat limite les femmes dans l'acquisition d'outils technologiques nécessaires à leur épanouissement professionnel.</li> <li>➤ Accès à moins d'opportunités économiques que les hommes : Les femmes sont les premières victimes de la précarité économique, elles sont souvent exclues de l'accès aux études et au marché du monde de travail. Le niveau d'alphabétisation en Côte d'Ivoire reste très bas pour les femmes (47,2%) que pour les hommes (63,8%). (BAIKEH, 2021)</li> <li>➤ Réduction du nombre de femmes avec des niveaux élevés d'éducation : les femmes sont moins représentées dans des sphères plus élevées notamment dans le domaine politique et de la science. À l'échelle mondiale, 89 % des filles achèvent l'enseignement primaire, mais seulement 77 % terminent le premier cycle de l'enseignement secondaire. Dans les pays à faible revenu, les chiffres tombent en dessous de 2/3 pour l'enseignement primaire et seulement 1/3 pour le premier cycle de l'enseignement secondaire. Les pertes de productivité et de revenu tout au long de</li> </ul>

## OPPORTUNITES

- cette frange de la population est plus ouverte à la technologie et à l'innovation.
- ➔ Des programmes existants et orientés vers la promotion des femmes et jeunes filles dans les STI tels que Girls in STEM et Junior Achievement Ivory Coast, STEM GIRLZ<sup>2</sup>
  - ➔ Une dynamique entrepreneuriale des femmes plus importante :. **La proportion d'entreprises détenues en majorité par des femmes qui était estimée à 15% en 2015, a évolué pour se situer autour de 20% des entreprises formelles en 2019** (Agence Côte d'Ivoire PME, 2020). Cette réalité favorise une dynamique économique plus importante des femmes car l'investissement économique orienté vers les projets des femmes est un moyen plus sûr vers l'égalité des sexes, l'éradication de la pauvreté et une croissance économique inclusive.

## MENACES

- la vie pour les filles n'ayant pas effectué 12 ans d'études sont estimées entre 15 000 et 30 000 milliards de dollars à l'échelle mondiale. (Rapport Banque mondiale, 2018)
- ➔ Les stéréotypes de genre : la faible proportion de femmes dans les professions scientifiques et technologiques qui résulte des inégalités d'accès des jeunes filles et des femmes aux formations scientifiques et technologiques. Au niveau des entreprises, les femmes sont plus présentes dans le commerce avec une proportion de deux femmes pour un homme tandis que dans le secteur industriel, il y a presque trois fois plus d'hommes que de femmes. (Abidjan.net, 2018)
  - ➔ En milieu académique, les filles constituent en Côte d'Ivoire une faible proportion (25,71% des effectifs) dans les séries scientifiques (D et C). De plus, ces effectifs féminins s'effritent rapidement dans ces séries : de 26,62% de filles parmi les élèves de Seconde C, l'on passe à 14,58% en Première C, et à 14,24% en Terminale C. (Article Excel Africa, 2011)
  - ➔ Un faible niveau de leadership des femmes dû au faible niveau de scolarisation et d'instruction, les stéréotypes de genre qu'elles subissent, les pesanteurs socio-culturelles et le manque d'information.

<sup>2</sup>Projet "STEM GIRLZ" une initiative de la fondation MTN et ses partenaires, vise à permettre aux filles et aux jeunes femmes d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour comprendre, développer du contenu, participer et profiter pleinement des TIC et de leurs applications à travers les Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques.

## IV-DONNEES ISSUES DU BENCHMARK

Les données de ce benchmark permettent de disposer d'informations utiles qui pourront servir de base de réflexion et de cadre d'orientation pour la formulation des actions stratégiques du plan opérationnel de la politique genre du FONSTI.

### 4.1- Défis relevés dans la mise en œuvre du genre dans les organisations similaires

Les données relevées ici se rapportent au FIRCA, structure nationale du même statut juridique que le FONSTI, disposant d'une politique genre et dont le champ d'intervention couvre la recherche et l'innovation, tout comme le FONSTI, mais orienté dans le domaine agricole. L'étude diagnostique organisationnelle genre du FIRCA réalisée dans le cadre de la formulation de sa politique genre, a permis de relever des défis constituant des freins majeurs à l'égalité et à l'équité de genre au sein de cette organisation. Il s'agit principalement de :

- ✓ **Traitement homogène des différents groupes** comme une seule entité sans tenir compte des rapports sociaux et des spécificités de genre dans les stratégies, programmes et services délivrés.
- ✓ **Politique genre non mise en œuvre** efficacement.
- ✓ **Ressources financières allouées insuffisantes** à la prise en compte du genre dans le fonctionnement global.
- ✓ **Désintérêt** pour les questions relatives à la prise en compte du genre au sein du personnel.
- ✓ **Insuffisance des initiatives** visant à renforcer les capacités du personnel et des partenaires locaux dans la prise en compte du genre dans les activités.
- ✓ **Connaissance et compréhension approximatives** des questions de genre tant au niveau du pilotage stratégique (Direction Exécutive) qu'au niveau opérationnel (départements, services et projets).
- ✓ **Absence d'un mécanisme de suivi évaluation** intégrant le genre.



#### 4.2- Quelques bonnes pratiques en matière de prise en compte du genre dans les STI

Pays /Secteur	Domaines	Pratiques
<b>Chili</b>	Soutien aux femmes entrepreneurs dans la technologie	A introduit en 2018 le dispositif « Capital humain pour l'innovation dans les entreprises féminines ». Il offre ainsi aux start-ups technologiques fondées par des femmes un cofinancement pouvant aller jusqu'à 30 millions de pesos (environ 40 000 dollars), afin de les aider à embaucher du personnel pour leur projet. Ce cofinancement couvre 80 % du coût d'embauche pour les hommes et 90 % pour les femmes ( <b>UNESCO, 2021</b> )
<b>Salvador</b>	Soutien au projet en faveur de l'éducation des jeunes filles dans les domaines des STEM	Projet Educatech contribue à l'amélioration à long terme des perspectives des filles en donnant aux adolescentes les moyens de poursuivre une carrière dans les disciplines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STEM). A cela s'ajoute l'élaboration d'un guide pour promouvoir les carrières dans le domaine STEM et la sensibilisation aux questions de genre, en étroite collaboration avec le ministère de l'éducation. (Plan International, s.d.)
<b>Europe</b>	Projets européens pour la prise en compte et la participation des femmes dans les STI	Gender STI (2020-2023) : Projet pour la prise en compte de l'égalité de sexes dans les dialogues de coopération internationale dans le domaine des STI entre les États membres de l'UE et les pays associés et les pays tiers Gender net (2016-2023) : vise la promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes au sein des institutions de recherche et à l'intégration de la dimension de genre dans les contenus et programmes de recherche. GE Academy : GE Academy vise à créer et dispenser une formation d'excellence en matière d'égalité femmes/hommes dans les institutions de

Pays /Secteur	Domaines	Pratiques
		recherche et d'enseignement supérieur en Europe. (CNRS, s.d.)
<b>Belgique</b>	Mise en place d'une banque de données numérique sur les bonnes pratiques en matière d'égalité de genre	Elle vise la promotion des bonnes pratiques des organisations, d'une part, en vue de valoriser les initiatives des organisations (privées, publiques et sans but lucratif) qui ont placé l'égalité des femmes et des hommes au centre de leur préoccupation et qui ont élaboré et mis en œuvre une politique d'égalité des chances efficace. D'autre part, il s'agit de constituer une source d'inspiration pour d'autres organisations, qui peuvent ainsi tirer profit des expériences des autres. (.be, s.d.)
<b>Institut de statistique de l'UNESCO (ISU)</b>	Mise en place d'un outil de statistique pour mesurer les écarts entre les sexes dans les STI	Cet outil permet d'explorer et de visualiser les écarts qui se creusent entre les sexes, pendant le cursus censé conduire à une carrière dans la recherche, de la décision d'obtenir un diplôme de doctorat aux domaines des sciences dans lesquels les femmes s'investissent, en passant par les secteurs dans lesquels elles travaillent. (UNESCO, Construire la paix dans l'esprit des hommes et des femmes, 2021)
<b>France</b>	Soutien aux initiatives des organisations locales de promotion des jeunes filles dans les STI et STEM	Plateforme des femmes ingénieures visant la promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles et la promotion des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et dans les conseils d'administration. (Femmes Ingénieures, s.d.)
<b>Organisation des femmes scientifiques du monde en développement (OWSD)</b>	Bourses de formation des jeunes filles dans les STI	Soutien de l'OWSD à la formation de jeunes filles dans les domaines des STI à travers l'octroi de bourses d'études de formation. (ONU Info, 2019)

# **CHAPITRE 2 : DESCRIPTION DE LA POLITIQUE GENRE**



## I- ELEMENTS FONDAMENTAUX DE LA POLITIQUE

La politique Genre du FONSTI est un outil d'orientation pour une meilleure prise en compte du genre aux niveaux institutionnel stratégique et opérationnel. Elle repose sur une vision, un but et des principes qui vont aider à renforcer son dispositif institutionnel et améliorer ses interventions au profit des femmes, des hommes et des groupes spécifiques de façon juste, équitable et durable.

### 1.1- Vision

Faire du FONSTI une structure de référence nationale et internationale en matière de promotion de la participation égale des hommes et des femmes, et de la participation des jeunes et des personnes issues de groupes spécifiques, aux actions et aux bénéfices de la recherche scientifique et technologique, et de l'innovation.

### 1.2- But

La Politique genre vise les buts suivants :

- 🎯 Créer les conditions de la prise en compte du genre au niveau institutionnel, notamment dans les instances et processus de décision, d'orientation, de conseil et d'exécution ;
- 🎯 Faciliter la prise en compte systématique du genre dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans, programmes et projets du FONSTI ;
- 🎯 Accroître la participation des femmes aux appels à projets lancés par le FONSTI ;
- 🎯 Encourager les femmes à s'intéresser aux activités STI ;
- 🎯 Favoriser un accès équitable des femmes, des hommes, des jeunes et des personnes issues de groupes spécifiques aux actions et bénéfices de la recherche scientifique, de la technologie et de l'innovation.

### 1.3- Principes

Pour mener à bien la prise en compte du genre en son sein et dans ses interventions, le FONSTI fonde sa politique sur des principes en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination qui sont reconnus internationalement et dont l'application au sein de l'entreprise contribue à son positionnement.

Ces principes tirent leurs sources des valeurs associées à l'approche genre (cf. section 2.3.3)

et des [principes d'autonomisation des femmes \(WEFs\)](#) créés conjointement par ONU Femmes et le Pacte mondial des Nations Unies.

Les principes de la politique genre du FONSTI sont les suivants :

- 1.3.1 Assurer une gouvernance de l'organisation qui soit favorable à l'égalité des sexes**, depuis le plus haut niveau jusqu'à tous les démembrements de l'organisation.
- 1.3.2 Traiter les femmes et les hommes de manière équitable au travail**, respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations fondées sur le genre.
- 1.3.3 Garantir la sécurité, l'équilibre social et le bien-être des femmes et des hommes au travail**, prévenir et agir notamment contre le harcèlement et toutes formes de violences basées sur le genre sur le lieu de travail et dans l'environnement au sein duquel agi ou avec lequel interagi l'organisation.
- 1.3.4 Agir au mieux pour assurer l'égalité de chances pour tous** (femmes, jeunes, hommes, personnes vivant avec un handicap, ou autres groupes spécifiques) et un traitement équitable dans tous les processus internes (rémunération, formation, voyages, promotion, distinction, etc.) ou externes (recrutement ou appel à candidature, appel à projets, appel d'offres, etc.).
- 1.3.5 Promouvoir la diversité et la mixité** au sein de l'organisation et dans l'ensemble des cibles de ses interventions, et assurer notamment une représentativité significative de femmes (objectif d'au moins 50%) et de jeunes (objectif d'au moins 80%) dans les effectifs de l'organisation.
- 1.3.6 Œuvrer en permanence pour renforcer la sensibilité au genre des membres des organes de gouvernance et du personnel**, en soutenant notamment l'organisation de cadres d'informations, d'échanges et de sensibilisation, la tenue de sessions de formations et de mises à niveau autour du concept du genre et des valeurs associées, ainsi que la célébration institutionnelle des journées et autres commémorations en faveur de la lutte pour l'égalité des sexes et le respect des droits des femmes.
- 1.3.7 Systématiser l'analyse de genre et l'intégration effective des questions de genre (mainstreaming) et d'inclusion sociale** dans les processus visant la promotion, le développement et l'utilisation des solutions ou des résultats de la recherche scientifique et technologique et de l'innovation. Veiller surtout à

ce que les besoins spécifiques des femmes et de certains groupes vulnérables soient suffisamment pris en compte dans les interventions de l'organisation.

**1.3.8 Promouvoir l'égalité hommes-femmes** au sein de l'organisation, en soutenant des initiatives portées ensemble par les collaborateurs-trices et contribuant à renforcer la solidarité homme-femme, à construire une masculinité positive et à réduire les stéréotypes de genre.

**1.3.9 Mesurer et faire connaître les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte des femmes dans les STI**, en instituant un cadre de production et de diffusion de données désagrégées selon le genre et de formulation d'indicateurs sensibles au genre.

**1.3.10 Soutenir l'entrepreneuriat féminin** en adoptant des processus d'achat sensibles au genre, de sorte à accroître les opportunités pour les femmes et jeunes filles d'accéder à la commande publique et contribuer ainsi à la présence des femmes sur l'échiquier des affaires.

## 1.4- Cibles prioritaires

Afin d'atteindre la vision du FONSTI en matière de genre, la présente politique adresse une cible prioritaire visée par les actions de politique genre. L'analyse du contexte a en effet permis de mettre en évidence certaines identités à cibler en vue d'atteindre les objectifs de politique. Il s'agit notamment des identités suivantes :

### Au niveau externe

- Les femmes et jeunes filles en milieu rural
- Les femmes et jeunes filles analphabètes
- Les personnes vivant avec un handicap (PVH)
- Les jeunes filles en milieu scolaire et universitaire
- Les jeunes filles issues de milieux défavorables
- Les jeunes filles dans les STI
- Les femmes et jeunes filles entrepreneures

### Au niveau interne

- Les hommes et les femmes employés
- Les hommes et les femmes administrateurs
- Les jeunes hommes et jeunes femmes employés
- Les hommes et les femmes membres des différents comités
- Les personnes vivant avec un handicap (PVH) employés

## II- ELEMENTS DE CONTENUS DE LA POLITIQUE

### 2.1- Axes stratégiques

Au vu des défis relevés par l'analyse structurelle du genre au sein du FONSTI et de l'analyse sous l'angle du genre de l'environnement des STI en Côte d'Ivoire, quatre (4) axes d'orientations politiques ont été définis pour la mise en œuvre de la politique genre. Les axes sont ci-dessous décrits.

#### A. Renforcement de la prise en compte de la dimension du genre et de l'inclusion sociale dans le dispositif de gouvernance et de gestion

Le FONSTI à travers cet axe d'orientation va renforcer son action pour une systématisation de l'intégration du genre en son sein et dans ses interventions, et à la pratique d'une culture organisationnelle plus favorable à l'égalité homme-femme et à l'inclusion sociale. La mise en œuvre de cet axe vise à atteindre les objectifs de politique suivants :

- A1. Mettre en place un cadre de politique et de gouvernance sensible au genre.
- A2. Renforcer l'intégration des questions d'égalité de sexe et d'inclusion sociale dans les dispositifs et processus de gestion et de fonctionnement.

#### B. Renforcement des moyens et des capacités d'intégration du genre dans les processus de travail et dans les interventions dans les STI

Cet axe d'orientation politique favorisera la prise en compte du genre dans toutes les interventions du FONSTI, en visant les objectifs de politique suivants :

- B1. Assurer la sensibilité des outils et dispositifs de fonctionnement du FONSTI à la prise en compte du genre.
- B2. Accroître les compétences du personnel et des membres des organes de gouvernance du FONSTI en matière de gestion sensible au genre et d'intégration du genre dans les interventions liées aux STI.

#### C. Promotion du genre, de l'égalité des sexes et d'inclusion sociale au sein de l'environnement de travail et dans les activités du FONSTI

Au niveau de cet axe, il s'agira pour le FONSTI de conduire des actions d'information et de sensibilisation de son personnel et de ses partenaires sur l'importance et les avantages de la prise en compte de genre. Il s'agira également de rendre visible les activités du FONSTI en matière de genre et promouvoir la participation des femmes, des

jeunes et des personnes vivant avec un handicap, vulnérables ou issues de milieux défavorisés, aux STI. Les objectifs de politique visés à travers cet axe sont :

- C1. Garantir une diffusion équitable et inclusive des informations et opportunités liées aux STI.**
- C2. Organiser ou soutenir des événements et des initiatives pour promouvoir l'égalité des sexes et la participation inclusive dans les STI.**
- C3. Instaurer un environnement propice à la promotion du genre au sein du FONSTI et dans le domaine des STI.**

### **D. Promotion de la participation des femmes et des jeunes filles aux STI**

Cet axe vise à promouvoir la participation des femmes et des jeunes filles aux STI et s'assurer de leur prise en compte dans les projets et initiatives financés par le FONSTI en tant que bénéficiaires et en tant que cibles. Les objectifs de politique visés à travers cet axe sont :

- D1. Mettre en place un mécanisme de financement sensible au genre afin d'accroître l'accès des femmes et des jeunes filles aux opportunités de financement du FONSTI.**
- D2. Prendre des mesures et initier des actions pour encourager l'intérêt et la participation des femmes et des jeunes filles dans le domaine des STI.**
- D3. Promouvoir au niveau national et international les femmes et les jeunes filles ivoiriennes actives dans le domaine des STI.**

## 2.2- Matrice des actions de la politique

### OBJECTIFS

### ACTIONS DE LA POLITIQUE

### INDICATEURS CLES

#### *Axe de politique 1 : Renforcement de la prise en compte de la dimension du genre et de l'inclusion sociale dans le dispositif de gouvernance et de gestion*

**A1-** Mettre en place un cadre de politique et de gouvernance sensible au genre

**A1-1.** Faire la revue/actualisation des documents de politiques et de stratégies du FONSTI

- Nombre de documents de politiques et de stratégies intégrant les aspects de genre

**A1-2.** Créer une unité ou une cellule genre au FONSTI

- Existence d'une cellule ou unité genre fonctionnelle au FONSTI

**A1-3.** Assurer le plaidoyer pour une représentation égale hommes-femmes (50-50) dans les organes de gouvernance du FONSTI

- Pourcentage de femmes et d'hommes au sein du FONSTI
- Proportion relative de femmes et d'hommes occupant un poste de niveau décisionnel

**A1-4.** Intégrer les célébrations des journées commémoratives des droits des femmes, des droits humains et de l'égalité des sexes dans la planification annuelle des activités du FONSTI

- Existence de directives indiquant l'intégration de ces journées dans les planifications annuelles du FONSTI
- Plans de travail annuels intégrant les célébrations de ces journées
- Disponibilité de budgets annuels pour l'organisation de ces journées

**A1-5.** Elaborer un plan de mobilisation de ressources pour l'opérationnalisation de la politique genre

- Existence d'un plan de mobilisation de ressources
- Montant des ressources consacrées à la mise en œuvre de la politique genre

**A1-6.** Prendre en compte la dimension genre et inclusivité dans les accords de coopération entre le FONSTI et ses partenaires dans les domaines des STI

- Nombre d'accords signés intégrant la dimension du genre et de l'inclusivité
- Nombre d'actions de plaidoyer pour la prise en compte du genre dans les processus de négociation des accords de coopération

**A2-** Renforcer l'intégration des questions d'égalité de sexe et d'inclusion

**A2-1.** Mettre en place un mécanisme d'examen pour la prise en compte de la dimension genre et de l'inclusion sociale dans les projets/programmes formulés par le FONSTI

- Existence d'un mécanisme d'examen de la dimension genre et de l'inclusion sociale dans les projets/programmes
- Nombre de projets et programmes examinés



OBJECTIFS	ACTIONS DE LA POLITIQUE	INDICATEURS CLES
sociale dans les dispositifs et processus de gestion et de fonctionnement	<b>A2-2.</b> Mettre en œuvre des dispositions spécifiques pour atteindre un taux d'au moins 50% de femmes et jeunes filles parmi les cibles des actions du FONSTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence de dispositions spécifiques en faveur des femmes et jeunes filles</li> <li>- Nombre/Pourcentage de femmes et jeunes filles bénéficiaires des actions du FONSTI</li> </ul>
	<b>A2-3.</b> Garantir la prise en compte de la dimension genre et de l'inclusion sociale, en particulier des femmes, des jeunes et des PVH, dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence de données désagrégées par sexe, âge et autres spécificités de genre dans les différents états de GRH</li> <li>- Taux de femmes dans l'effectif</li> <li>- Taux de jeunes dans l'effectif</li> <li>- Présence de PVH dans l'effectif</li> <li>- Taux de femmes aux postes de direction et dans les décisions de nomination ou d'avancement</li> </ul>
	<b>A2-4.</b> Elaborer et diffuser des directives permettant d'intégrer de manière systématique et de favoriser l'engagement actif des PVH dans toutes les activités organisées par le FONSTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence de directives pour une intégration systématique de mesures favorables à la participation des PVH dans les activités du FONSTI</li> <li>- Nombre de PVH participant aux activités du FONSTI</li> </ul>
	<b>A2-5.</b> Former le personnel à la mise en place et à l'application de processus d'achats sensibles au genre et en assurer la promotion dans les réseaux d'entrepreneures et d'organisations du secteur privé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnel formé aux processus d'achats sensibles au genre</li> <li>- Disponibilité de données désagrégés par genre et âge sur les marchés octroyés et contrats exécutés</li> </ul>

## Axe de politique 2 : Renforcement des moyens et des capacités d'intégration du genre dans les processus de travail et dans les activités dans les STI

<b>B1-</b> Assurer la sensibilité des outils et dispositifs de fonctionnement du FONSTI à la prise en compte du	<b>B1-1.</b> Procéder à la revue sous l'angle de la prise en compte du genre des documents et manuels de procédures de travail du FONSTI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de documents et manuels intégrant la dimension genre</li> </ul>
	<b>B1-2.</b> Concevoir un recueil d'indicateurs sensibles au genre au niveau des différentes fonctions clés dans quel cadre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'un recueil d'indicateurs sensibles au genre au niveau des différentes fonctions clés</li> </ul>

OBJECTIFS	ACTIONS DE LA POLITIQUE	INDICATEURS CLES
genre	<p><b>B1-3.</b> Intégrer l'analyse et la production de données et de rapports sensibles au genre dans le système de suivi-évaluation et de gestion des connaissances sensible au genre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'un système de suivi-évaluation sensible au genre</li> <li>- Disponibilité de données sexospécifiques et de données intersectionnelles sur les femmes et jeunes filles dans les STI</li> <li>- Nombre de rapports produits sur la participation des femmes et jeunes filles dans les STI</li> </ul>
	<p><b>B1-4.</b> Mettre en place et déployer une procédure de formulation et d'évaluation participatives d'indicateurs de sensibilité au genre (ISG) des programmes, projets ou interventions spécifiques du FONSTI autour des STI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'une procédure de formulation et d'évaluation participatives d'ISG</li> <li>- Existence des ISG</li> <li>- Disponibilité de rapports d'évaluation du niveau de sensibilité au genre des programmes, projets ou interventions spécifiques</li> </ul>
	<p><b>B1-5.</b> Mettre en place à travers les plateformes de communication du FONSTI une banque de données numérique sur les bonnes pratiques en matière d'égalité de sexes et d'inclusion sociale dans les STI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'une banque de données sur les bonnes pratiques en matière d'égalité de sexes et d'inclusion sociale dans les STI</li> <li>- Nombre de données diffusées</li> <li>- Régularité de la diffusion des données</li> </ul>
	<p><b>B1-6.</b> Mettre en place un outil de statistique pour mesurer les écarts de participation des hommes et des femmes dans les domaines des STI en Côte d'Ivoire et aux différents niveaux (scolaire, supérieur, professionnel, entrepreneurial)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilité d'outil de statistique mesurant les écarts de participation des hommes et des femmes dans les domaines des STI en Côte d'Ivoire</li> </ul>
	<p><b>B1-7.</b> Développer et diffuser des guides d'orientation et des outils d'intégration du genre auprès du personnel du FONSTI et de ses partenaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de guides d'orientation et d'outils de prise en compte du genre développés et diffusés</li> </ul>
	<p><b>B1-8.</b> Élaborer une feuille de route du cadre politique et des outils pour intégrer le genre et l'inclusion sociale dans le cycle d'octroi de subventions de recherche</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'une feuille de route du cadre politique</li> <li>- Nombre d'outils disponibles pour intégrer le genre et l'inclusion sociale dans le cycle d'octroi de subventions de recherche</li> </ul>



## OBJECTIFS

## ACTIONS DE LA POLITIQUE

## INDICATEURS CLES

**B2-** Les capacités du personnel et des membres des organes de gouvernance du FONSTI sont renforcées en matière de gestion sensible au genre et d'intégration du genre dans les interventions dans les STI

**B2-1.** Elaborer un plan de formation en matière de connaissance, d'analyse et d'intégration des questions de genre dans les processus de gestion, et les plans, programmes et projets dans les domaines des STI

**B2-2.** Mettre en œuvre un plan d'induction pour l'appropriation par le personnel des procédures, outils, systèmes et indicateurs élaborés ou déployés pour une meilleure intégration du genre dans les actions du FONSTI

**B2-3.** Soutenir la participation des membres du personnel à des activités de partage d'expériences et de diffusion de bonnes pratiques en matière de prise en compte du genre dans les STI

- Existence de plans annuels de formations sur le genre
- Disponibilité de budgets annuels pour le financement du plan de formation sur le genre
- Nombre/Pourcentage d'agents formés (H/F)
- Nombre/Pourcentage des membres des organes de gouvernance formés
- Existence de plans annuels d'induction du personnel
- Nombre de sessions d'induction organisées
- Nombre/Pourcentage d'agents participant aux sessions d'induction
- Nombre d'activités de ce type auxquelles participe le personnel du FONSTI
- Nombre d'agents participant à des activités de ce type (H/F)

### *Axe de politique 3 : Promotion du genre, de l'égalité des sexes et d'inclusion sociale au sein de l'environnement de travail et dans les interventions du FONSTI*

**C1-** Le FONSTI assure la diffusion équitable et inclusive d'informations et opportunités sur les STI, et la promotion du genre dans les STI

**C1-1.** Assurer un accès inclusif et équitable aux informations sur les services fournis par le FONSTI, sur les opportunités des STI et sur les résultats/produits des recherches dans les STI

**C1-2.** Assurer la visibilité des activités du FONSTI en matière de promotion du genre et de la participation des femmes et groupes spécifiques dans les STI

**C2-** Des événements et des initiatives en vue de la promotion du

**C2-1.** Signer des partenariats avec les organisations locales agissant pour la promotion du genre et la participation équitable des femmes, jeunes et groupes spécifiques dans les STI

- Existence d'une stratégie de communication sensible au genre
- Existence de plans annuels de communication prenant en compte le genre et l'inclusion sociale
- Disponibilité de données sexo-spécifiques et de rapports sensibles au genre sur l'audience des différents canaux de communication du FONSTI
- Nombre/Ratio des publications ou de diffusions sur les activités de promotion du genre et de la participation des femmes et groupes spécifiques dans les STI
- Nombre de partenariats établis

OBJECTIFS	ACTIONS DE LA POLITIQUE	INDICATEURS CLES
<p>genre sont organisés ou soutenus par le FONSTI</p> <p><b>C3- Un environnement favorable à la promotion du genre est instauré au sein du FONSTI et dans le milieu des STI</b></p>	<p><b>C2-2.</b> Organiser des séances de sensibilisation sur le genre et ses enjeux dans les domaines des STI à l'endroit du personnel et des partenaires du FONSTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de séances organisées</li> <li>- Nombre de personnes touchées (H/F)</li> </ul>
	<p><b>C2-3.</b> Réunir les hommes et les femmes dans les domaines des STI autour des célébrations annuelles des journées commémoratives des droits des femmes, des droits humains et de l'égalité des sexes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence de plans annuels des célébrations prévues</li> <li>- Nombre de participants à ces célébrations (H/F)</li> <li>- Taux de participation des membres des organes de gouvernance et du personnel du FONSTI</li> </ul>
	<p><b>C3-1.</b> Rédiger une charte d'adhésion à la lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail au sein du FONSTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'une charte d'adhésion à la lutte contre le harcèlement en milieu professionnel</li> </ul>
	<p><b>C3-2.</b> Promouvoir la masculinité positive au sein du FONSTI et dans les STI à travers la récompense et la promotion des hommes HeForShe</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de cérémonies de distinction organisées</li> <li>- Nombre d'hommes (HeForShe) dans les domaines des STI engagés dans la promotion du genre</li> </ul>
	<p><b>C3-3.</b> Soutenir la promotion de l'égalité entre femmes et hommes au sein des instituts de recherche et l'intégration de la dimension de genre dans les contenus et programmes de recherche</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'actions organisées</li> </ul>

## Axe de politique 4 : Promotion de la participation des femmes et des jeunes filles aux STI

<p><b>D1- Un mécanisme de financement au genre est mis en place</b></p>	<p><b>D1-1.</b> Mettre en place un mécanisme d'examen de la prise en compte des femmes et jeunes filles parmi les cibles et les bénéficiaires lors des processus de sélection des projets/programmes financés par le FONSTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence du mécanisme d'examen de la dimension genre et l'inclusion sociale dans les projets/programmes</li> <li>- Nombre de projets et programmes examinés</li> </ul>
<p><b>D2- Des mesures sont prises et des actions initiées</b></p>	<p><b>D2-1.</b> Mener des actions de sensibilisation et d'informations des femmes et jeunes filles sur les opportunités dans les STI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'actions de sensibilisation et d'informations menées</li> <li>- Nombre de femmes et jeunes touchées</li> </ul>

OBJECTIFS	ACTIONS DE LA POLITIQUE	INDICATEURS CLES
<p>et <i>encouragent l'intérêt et la participation des femmes et jeunes filles aux STI.</i></p>	<p><b>D2-2.</b> Promouvoir auprès des femmes et jeunes filles, les modèles de pairs dans les STI par des systèmes et programme de mentorat et coaching</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nombre de session de coaching réalisées</i></li> <li>- <i>Nombre de femmes et jeunes filles bénéficiaires des programmes de mentorat et coaching</i></li> </ul>
	<p><b>D2-3.</b> Créer des plateformes numériques et physiques de rencontre (dans les écoles ou au sein du FONSTI) et de discussions entre femmes et filles autour des STI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nombre de plateformes créées</i></li> <li>- <i>Nombre de femmes et jeunes filles adhérentes</i></li> </ul>
<p><b>D3-</b> <i>Les femmes et jeunes filles dans les STI sont promues au plan national et international.</i></p>	<p><b>D3-1.</b> Organiser des compétitions nationales ou soutenir les initiatives existantes orientées spécifiquement vers les femmes et jeunes filles dans les STI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nombre de compétitions organisées ou soutenues</i></li> <li>- <i>Nombre de femmes et jeunes filles participantes</i></li> </ul>
	<p><b>D3-2.</b> Organiser et soutenir des visites et voyages des femmes et jeunes filles dans les centres de formation, universités et instituts nationaux et internationaux dans les STI</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nombre de voyages et visites organisés</i></li> <li>- <i>Nombre de femmes et jeunes filles bénéficiaires</i></li> </ul>

## III- CADRE D'OPERATIONNALISATION ET DE RESPONSABILISATION DE LA POLITIQUE

### 3.1- Cadre d'opérationnalisation

La mise en œuvre de la Politique Genre se fera à travers des outils, des dispositifs et des mécanismes d'opérationnalisation.

#### ➤ *Des outils de planification*

##### ● **Un plan d'action triennal**

L'opérationnalisation de la politique genre sera conçue sur la base d'un plan d'action triennal qui définira à partir de la vision, des objectifs énoncés de la politique et des d'actions de politiques préconisées, les actions prioritaires à mettre en œuvre sur la période de programmation.

Ce plan exposera les résultats escomptés, les actions, les indicateurs, les modalités de mise en œuvre, les risques et mesures de mitigation, un calendrier d'exécution budgétisé.

##### ● **Une stratégie et un plan d'actions de mobilisation de ressources**

Pour assurer la mobilisation des ressources nécessaires à l'exécution du plan d'action triennal une stratégie de mobilisation de ressources et son plan d'actions seront adossés au plan triennal et orienteront les actions de recherche des moyens de mise en œuvre du plan triennal.

##### ● **Un plan de travail annuel et un plan de budget annuel**

L'exécution du plan d'action triennal se fera sur une base annuelle suivant l'élaboration d'un plan de travail annuel sous forme de tableau de bord incluant les résultats immédiats, les activités, les responsables et le calendrier d'exécution sur 12 mois et un budget annuel.

#### ➤ *Un mécanisme de suivi-évaluation*

##### ● **Un système de suivi-évaluation sensible au genre**

Le suivi-évaluation de la mise en œuvre de la politique genre s'appuiera sur la structure existante. Toutefois, les procédures et le système de suivi-évaluation du FONSTI devront être analysés et revus sous l'angle de la prise en compte du genre afin de disposer d'un système sensible au genre. Le système de suivi-évaluation se basera sur un ensemble

d'indicateurs sensibles au genre au niveau des différentes fonctions clés qui devront être formulés préalablement dans un cadre participatif.

- **Un système d'auto-évaluation de la sensibilité au genre des interventions**

Il s'agit de mettre en place au sein du FONSTI une procédure participative et inclusive, qui adresse à la fois les actions en interne et à l'externe, afin d'auto évaluer le niveau de sensibilité au genre des performances de l'organisation. Il s'agira dans un premier temps de définir des indicateurs de sensibilité au genre des programmes, projets ou interventions spécifiques du FONSTI autour des STI, puis de mettre en place un processus d'auto-évaluation du niveau de prise en compte du genre et du niveau d'incidence des actions du FONSTI sur la participation des femmes, des jeunes et des groupes spécifiques d'une part en tant que contributeurs aux STI, d'autre part en tant qu'utilisateurs des résultats ou des produits de la recherche dans les STI. Les résultats de cette action serviront à communiquer avec les partenaires nationaux et internationaux sur le niveau d'engagement et de conformité du FONSTI aux principes d'égalité des sexes et de l'inclusion sociale.

- **Des rapports périodiques et un système de diffusion des savoirs**

Des rapports semestriels et annuels seront produits pour faire le point sur la mise en œuvre du plan de travail annuel, et pourront alimenter le suivi de la mise en œuvre des programmes et projets du FONSTI. Ces rapports serviront à fournir au public des données et des analyses sur le niveau de participation des femmes, des jeunes et des groupes spécifiques dans les STI et à alimenter une banque de données numérique sur les bonnes pratiques en matière d'égalité de sexes et d'inclusion sociale dans les STI en Côte d'Ivoire.

- ***Des dispositifs opérationnels***

- **Un service autonome ou une unité en charge du genre**

La création d'un service autonome ou d'une unité en charge du genre sera d'une importance capitale dans la mise en œuvre de la politique genre.

Cette unité/cellule genre, s'appuyant sur le réseau des cellules genre au sein des différents ministères et structures nationales, permettra d'internaliser l'expertise genre au sein du FONSTI, d'assurer un soutien technique à la mise en œuvre et au suivi de la politique genre et de conduire le processus d'évaluation de sensibilité au genre. Elle aurait également à charge de contribuer en continu au renforcement des capacités sur



le genre et d'apporter une assistance technique aux différents départements et services dans l'analyse genre et l'intégration du genre dans les interventions du FONSTI. Elle aurait aussi à charge de diffuser et de promouvoir les principes de politique de genre du FONSTI auprès du personnel, et de soutenir la promotion d'un environnement de travail sensible à l'égalité de genre.

- **Un dispositif d'examen de la prise en compte de la dimension genre et inclusion sociale dans le processus de sélection des projets**

Un dispositif, pouvant revêtir le format d'un comité ou une commission d'examen et composé d'experts sur les questions de genre et d'inclusion sociale, interviendra au niveau de la phase finale de sélection des projets pour mener un examen des implications et incidences de genre et des possibilités d'une meilleure prise en compte des questions de genre et d'inclusion sociale dans la formulation et les plans d'exécution projets soumis. Le groupe d'experts évaluera le niveau de sensibilité au genre du projet et fera des recommandations pour la sélection finale des projets à financer.

Le groupe d'experts de ce dispositif participera aux réunions et évaluations périodiques prévues dans le cadre du dispositif de suivi-évaluation des projets financés afin de suivre et recadrer la dimension genre et inclusion sociale dans les projets mis en œuvre.

- ***Un mécanisme de mobilisation de ressources***

L'exécution des plans d'actions de mobilisation pour le financement des plans triennaux est assurée par le département études et renforcement des capacités. Au niveau des ressources à mobiliser en interne, un pourcentage sera prélevé sur les financements mobilisés par le FONSTI et une part du budget régulier du FONSTI serviront à de ressources propres pour d'une part financer les actions mandataires en matière de genre et inclusion sociale, et d'autre part financer la mise en œuvre du plan de mobilisation des ressources.

- ***Un cadre de partenariat et réseautage***

Le FONSTI pourra traiter avec des organisations nationales, sous régionales et internationales dans le cadre de la formation et des échanges de bonnes pratiques du genre. Ces organisations peuvent être les partenaires avec lesquels le FONSTI a l'habitude de travailler ou de nouveaux partenaires. Le FONSTI pourra capitaliser sur ce partenariat et réseautage pour développer et intensifier ses initiatives de renforcement des capacités en genre. Ce partenariat pourra également faire l'objet d'interventions conjointes des expert-e-s genre du FONSTI et des autres partenaires locaux, nationaux et internationaux.



Le FONSTI pourrait également adhérer à des organisations internationales ou mondiales de promotion de l'égalité des sexes, en l'occurrence, être signataire des WEPs (les principes d'autonomisation des femmes) mis en place par l'ONU Femmes et le Pacte Mondial des Nations Unies.

➤ ***Les résultats de recherche obtenus et les impacts de la recherche menée par les lauréats***

Dans un souci de transparence et de recevabilité, Le fonds pour la Science, la Technologie et l'Innovation (FONSTI) organisera des cérémonies principalement à promouvoir et à communiquer à la presse, au secteur privé, à la société civile et autres parties prenantes, les résultats les recherches obtenues par sessions d'appel à projet. Le FONSTI pourra saisir cette opportunité de mettre en évidence les impacts de ses recherches à savoir : la réduction de la pauvreté, l'amélioration de la santé humaine et la protection de l'environnement et de remercier les partenaires tels le PASRES à travers le fond SUISSE et le Ministère de tutelle à savoir le Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique.

### **3.2- Cadre de responsabilisation**

Le succès de la mise en œuvre de la Politique Genre du FONSTI dépend en grande partie de l'engagement des instances décisionnelles de l'organisation. Le premier responsable de la mise en œuvre de la présente politique genre, est le Conseil d'Administration qui a un rôle majeur à jouer pour l'adoption de la Politique Genre, des plans d'actions triennaux et de la charte d'adhésion à la lutte contre le harcèlement en milieu de travail.

Ensuite, le Secrétariat Général du FONSTI jouera un rôle stratégique et technique dans la mise en œuvre et le suivi de la Politique Genre. En vue de mener à bien ce mandat, le Secrétariat Général pourra s'appuyer sur les dispositifs opérationnels préconisés.

Le Secrétariat Général est responsable (i) de la diffusion de la Politique Genre, (ii) de sa déclinaison en plans opérationnels, (iii) de la production, du suivi et du rapportage de ses résultats, (iv) du renforcement des capacités nécessaires à la mise en œuvre de la politique, (v) de la mobilisation des ressources humaines et financières (internes et externes) et du dialogue politique avec les partenaires nationaux et internationaux. Le Secrétariat Général devra aussi rendre compte des progrès et des résultats atteints par la Politique Genre et formuler des recommandations au Conseil d'Administration.

### 3.3- Cadre de révision ou d'actualisation

La politique genre pourra faire l'objet de révision ou d'actualisation à chaque fois que le besoin sera exprimé ou ressenti aussi bien dans l'environnement interne qu'externe du FONSTI. La demande pourra donc émaner des administrateurs, du Secrétariat Général, des comités spéciaux, du comité du personnel, des partenaires et des clients (cibles) du FONSTI.

Le Secrétariat Général est responsable de la veille et de l'évaluation des demandes ou des besoins de révision ou d'actualisation de la Politique Genre du FONSTI. Il est également responsable du processus de révision ou d'actualisation de la Politique à la suite de l'approbation du Conseil d'Administration. Il s'appuie sur le service autonome ou d'une unité en charge du genre et de celui en charge du suivi-évaluation.

L'actualisation de la Politique Genre est une action régulière qui procède par l'insertion aux annexes du document de Politique Genre les différents documents cadres, documents de processus, outils, ou guides conçus et validés en application des actions de politique genre.

La révision est une action ponctuelle qui procède par une revue du contenu du document de Politique Genre à l'effet de l'adapter aux contextes et enjeux politiques et stratégiques nouveaux/actuels du FONSTI.

# ANNEXES

## Références

- .be. (s.d.). *.be*. Récupéré sur <https://www.belgium.be/fr>:  
<https://news.belgium.be/fr/bonnes-pratiques-en-entreprise-en-matiere-degalite-des-femmes-et-des-hommes>
- Abidjan.net. (2018, mars 12). *Abidjan.net*. Récupéré sur [www.abidjan.net](http://www.abidjan.net):  
<https://news.abidjan.net/articles/633530/cote-divoire-27-des-entreprises-appartiennent-aux-femmes-dg-cepici>
- AEJ, I. D. (2016). *ENQUETE NATIONALE SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI ET LE SECTEUR INFORMEL*. Côte d'Ivoire.
- ARTCI. (2022, Juin 30). *ARTCI*. Récupéré sur [www.artci.ci](http://www.artci.ci):  
<https://www.artci.ci/index.php/marches-regules/10-observatoire-du-secteurs-des-telecoms/sevice-mobile/89-abonnes-service-mobile.html>
- Article Excel Africa. (2011, février 03). *Excel Africa*. Récupéré sur [www.excelafrica.com](http://www.excelafrica.com):  
<https://www.excelafrica.com/2011/02/03/les-femmes-et-la-science-en-cote-divoire-la-discriminatio/>
- BAD. (2016, Février). *Groupe de la Banque Africaine de Développement*. Récupéré sur <https://www.afdb.org/fr/news-and-events/participation-of-women-and-girls-in-science-crucial-for-africas-development-15377>
- BAIKEH, J. (2021, octobre 14). *linfodrome.ci*. Récupéré sur [www.linfodrome.com](http://www.linfodrome.com):  
<https://www.linfodrome.com/education/71108-alphabetisation-en-cote-d-ivoire-47-2-pour-les-femmes-contre-63-8-pour-les-hommes>
- CNRS. (s.d.). *CNRS*. Récupéré sur <https://mpdf.cnrs.fr/>: [https://mpdf.cnrs.fr/mpdf/projets-europeens/gendersti/?doing\\_wp\\_cron=1657242816.9421739578247070312500](https://mpdf.cnrs.fr/mpdf/projets-europeens/gendersti/?doing_wp_cron=1657242816.9421739578247070312500)
- FAYE, O. A. (2022, MARS 2). *Un chercheur sur cinq est une femme en Afrique(Panéliste)*. Récupéré sur REUSSIR BUSINESS: <https://reussirbusiness.com/afrique/un-chercheur-sur-cinq-est-une-femme>
- Femmes Ingénieures. (s.d.). *Femmes ingénieures*. Récupéré sur [www.femmes-ingenieures.org](http://www.femmes-ingenieures.org): [https://www.femmes-ingenieures.org/82\\_p\\_44302/qui-sommes-nous.html](https://www.femmes-ingenieures.org/82_p_44302/qui-sommes-nous.html)
- Fofana, A. (2021, février 15). *COMFORDEV*. Récupéré sur [www.comfordev.com](http://www.comfordev.com):  
<https://comfordev.com/statistiques2021dunumeriqueencotedivoire/>
- INS. (2015). *Enquête sur le Niveau de Vie des Ménages 2015*. Institut National des Statistiques.
- ONU. (2019, FEVRIER 11). *L'expertise des femmes dans les sciences est essentielle pour apporter des solutions aux changements (ONU)*. Récupéré sur ONU Info, L'actualité

- mondiale, Un regard humain: <https://news.un.org/fr/story/2019/02/1036101>
- ONU. (2021, FEVRIER 11). *Nouvelles de l'ONU Perspective globale Histoires humaines*. Récupéré sur « Les femmes et les filles ont leur place dans la science », déclare le chef de l'ONU: <https://news.un.org/en/story/2021/02/1084412>
- ONU Info. (2019, Février 11). *ONU Info*. Récupéré sur <https://news.un.org/fr/>: <https://news.un.org/fr/story/2019/02/1036101>
- Plan International. (s.d.). *Plan International*. Récupéré sur <https://www.plan.ch/fr/>: <https://www.plan.ch/fr/dons/projets-daide/education-en-stem-pour-les-filles-au-salvador/>
- Rapport Banque mondiale. (2018). *Occasions manquées : le coût élevé de ne pas éduquer les filles*.
- RGPH. (2014). *Recensement général de la population et de l'habitat*. Côte d'Ivoire.
- UNESCO. (2016). *Rapport d'état sur le système éducatif national*. Gouvernement de la Côte d'Ivoire, UNICEF, Pôle de Dakar de IPE. Récupéré sur <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247040.locale=fr>
- UNESCO. (2021). *Investir dans les sciences, la technologie et l'innovation*. Récupéré sur UNESCO: <https://fr.unesco.org/themes/investir-sciences-technologie-linnovation>
- UNESCO. (2021). *Rapport de l'UNESCO sur la science 2021*. Récupéré sur Les femmes et la révolution numérique (chapitre 3): <https://www.unesco.org/reports/science/2021/fr/women-digital-revolution>
- UNESCO, Construire la paix dans l'esprit des hommes et des femmes. (2021). *Seulement 30% des chercheurs dans le monde sont des femmes. Quelle est la situation dans votre pays?* Récupéré sur <https://fr.unesco.org/news/seulement-30-chercheurs-monde-sont-femmes-quelle-est-situation-votre-pays>
- WE EMPOWER - G7, ONU Femmes, OIT. (2020). *Women's Empowerment Principles*.

## FONDS POUR LA SCIENCE, LA TECHNOLOGIE ET L'INNOVATION (FONSTI)



Cocody 2 Plateaux, 7<sup>ème</sup> tranche, Rue L133  
Abidjan Côte d'Ivoire

---



(+225) 27 21 78 09 95 / 27 21 78 10 02

---



info@fonsti.ci

---



Site web : [www.fonsti.ci](http://www.fonsti.ci)