

Plan voor gendergelijkheid 2022-2027

versie 2.0, april 2024

Dit document voldoet aan de normen van het Horizon Europe kader. Het zal elk jaar worden bijgewerkt.

Contact: Sarah El Sialiti - selsialiti@innoviris.brussels & Cédric Verstraete - cverstraete@innoviris.brussels

Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
2	Genderbeleid in O&O&I - De uitdagingen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	5
3	Werk-privé balans en organisatiecultuur	6
4	Genderevenwicht in beslissingsfuncties	8
5	Gendergelijkheid in aanwerving en loopbaanontwikkeling	9
6	Integratie van de genderdimensie in onderzoeks- en lesinhoud	9
6.1	Structurele verandering rond de over-/ondervertegenwoordiging van vrouwen in O&I-gebieden en -sectoren.....	9
6.2	De genderdimensie in de sensibiliseringsprojecten	10
6.3	Aanwervingsstrategieën voor O&I projectteams	11
6.4	Integratie van een veld 'gender' in de aanvraagformulieren	12
6.5	Financieringsfaciliteiten	12
6.6	Gender als thema in financieringsaanvragen voor O&I-projecten.....	12
7	Maatregelen tegen gendergerelateerd geweld, inclusief seksuele intimidatie.....	13

1 Inleiding

In de zoektocht naar kennis kunnen we vaak op problemen stuiten, waaronder genderongelijkheid. Het kan een belemmering vormen voor vooruitgang in de sector van onderzoek en ontwikkeling. Klassieke patronen en vooropgezette gendernormen vormen een ingewikkeld web en hebben invloed op onze opvattingen over leiderschap, loopbaanmogelijkheden, zelfs op wat we als gepast beschouwen in de onderzoekswereld. Het gaat hier niet alleen om cijfers, maar om perspectieven, mogelijkheden en onontgonnen innovatief potentieel.

Het is noodzakelijk om de retorische grenzen te overschrijden om te begrijpen wat de impact van genderongelijkheid is op de sector van onderzoek en ontwikkeling. Die ongelijkheid gaat niet alleen over cijfers of quota, maar ook over hoe talent soms over het hoofd worden gezien en kansen worden beperkt door hardnekkige vooroordelen.

Dit plan voor gendergelijkheid is de verbintenis van Innoviris om daar iets aan te veranderen. Het overstijgt de jaarlijkse verplichtingen en is een bescheiden poging om de oorzaak van het probleem aan te pakken. Om zo de subtiele vooroordelen af te zwakken en te blijven ijveren voor de sector van onderzoek en ontwikkeling, waar iedere bijdrage niet op basis van geslacht wordt beoordeeld, maar omwille van haar intrinsieke waarde.

In dit document gaan we dieper in op de vijf aanbevolen actieterreinen. Evenwicht tussen werk en privéleven, evenwichtige vertegenwoordiging in de beslissingsfuncties, gelijkheid bij aanwerving en loopbaanontwikkeling, integratie van de genderdimensie in onze onderzoeksprojecten en de strijd tegen gender gerelateerd geweld. Al die aspecten zijn gericht op één doel: het volledige potentieel van het onderzoek benutten door alle talenten tot bloei te laten komen, zonder onderscheid in geslacht.

Tegelijk erkennen we dat zowel vrouwen als mannen het slachtoffer kunnen zijn van genderstereotypen die hun loopbaankeuze en rol in de samenleving beperken. We streven naar echte gelijkheid, waarbij ieder individu, ongeacht zijn gender, vrij is om zijn ambities na te streven zonder daarin beperkt te worden door vooropgezette verwachtingen.

Wettelijke context

Het gewestelijk genderbeleid vindt zijn oorsprong in de ordonnantie van 29 maart 2012¹ houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en zijn uitvoeringsbesluiten. De meest relevante artikelen van die zogenaamde '*gender mainstreaming*' ordonnantie zijn:

- "Art. 3: Elke minister en staatssecretaris integreert de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die onder zijn bevoegdheden vallen".
- "Art. 4: Naast de maatregelen vervat in artikel 3 van deze ordonnantie, ziet elke minister en staatssecretaris, in de domeinen die onder zijn of haar bevoegdheden vallen, erop toe dat de statistieken die de Brusselse overheidsdiensten en de Brusselse instellingen van openbaar nut in hun actiedomein produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld wanneer dit relevant is". (Zie de BISA-publicatie van Roger Kalenga-Mpala, 2014², voor analyse en aanbevelingen).

Politieke context

Innoviris komt tegemoet aan operationele doelstelling 8 van de beleidsnota van de minister voor de periode 2019-2024, die bepaalt dat Innoviris zich moet engageren tot de integratie van gelijke kansen in het O&I-beleid, conform artikel 3.1 van de ordonnantie van 29 maart 2012. In zijn jaarlijkse operationele plannen, alsook in het kader van het Gewestelijk Innovatieplan³, voert Innoviris stelselmatig maatregelen in om de hierboven vermelde doelstellingen te halen.

Hierna volgt een gedetailleerd overzicht van de stand van zaken, en van de toekomstige maatregelen. We stellen telkens indicatoren voor die een opvolging van de evolutie mogelijk maken. Eerst geven we een kort overzicht van de gewestelijke uitdagingen voor gendergelijkheid op het gebied van O&O&I.

¹ Zie https://etaamb.openjustice.be/nl/beschikking-van-29-maart-2012_n2012031171

² Kalenga-Mpala, R. (2014) Gender en statistieken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. *BISA Focus*, Brussel: Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse.

³ Zie <https://innoviris.brussels/nl/gewestelijk-innovatieplan>

Gendergelijkheid als onderdeel van een verantwoord onderzoeks- en innovatiebeleid

De ontwikkeling van een gendergelijkheidsbeleid maakt deel uit van een bredere ethische reflectie: wat is de maatschappelijke verantwoordelijkheid van het O&I-ondersteuningsbeleid van Innoviris? In het kaderprogramma Horizon Europe krijgt Responsible Research and Innovation (RRI, verantwoord onderzoek en innovatie) speciale aandacht. RRI richt zich op het creëren van wetenschappelijk onderzoek en innovatie van hoge kwaliteit, dat beantwoordt aan de behoeften van het publiek. Concreet betekent dit dat een breed scala aan belanghebbenden moet worden betrokken bij het bepalen hoe wetenschap en technologie het best kunnen worden ingezet om de problemen van vandaag aan te pakken, maar ook om een duurzame wereld te creëren voor de toekomstige generaties.

De Europese Commissie stelt zes belangrijke beleidsthema's voor in verband met RRI: (i) onderzoeksethiek en -integriteit, (ii) open access, (iii) gendergelijkheid, (iv) publieksparticipatie, (v) governance en (vi) wetenschapseducatie. Innoviris is momenteel actief op al die beleidsterreinen. Bovendien tonen de resultaten van het SwaFS moRRI-project⁴ aan dat België op Europees niveau een voortrekkersrol speelt op het vlak van RRI, samen met andere pionierslanden zoals Frankrijk, Denemarken, Italië, Nederland, Finland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. Het is door middel van RRI dat West-Europese landen het verschil kunnen maken als het gaat om een concurrerend O&I-ecosysteem te ontwikkelen.

⁴ Zie <https://super-morri.eu>

2 Genderbeleid in O&O&I - De uitdagingen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Een aantal uitdagingen inzake de implementatie van een genderbeleid zijn specifiek voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en dienen daarom als uitgangspunt.

1. Onderwijs en opleiding - de uiteenlopende keuzes van mannen en vrouwen leiden tot ondervertegenwoordiging in het domein van wetenschap en technologie

Hoewel vrouwen meer dan de helft uitmaken van de studentenpopulatie in het hoger onderwijs in Brussel, blijkt uit een analyse van 2018⁵ dat zij over het algemeen ondervertegenwoordigd zijn in STEM (wetenschappelijke en technische) opleidingen. Recentere cijfers bevestigen dit ook. Bij alle STEM-opleidingen is slechts 20% van de hogeschoolstudenten en ongeveer 35% van de universiteitsstudenten een vrouw. Die ondervertegenwoordiging is het hoogst bij ICT (6% vrouwelijke bachelor studenten en 22% vrouwelijke masterstudenten), gevolgd door burgerlijke ingenieurswetenschappen, natuurwetenschappen en industriële en technologische wetenschappen (alle met minder dan 30% vrouwen) en de studierichtingen wiskunde, scheikunde en geologie (ongeveer 30% vrouwen). Vrouwen en mannen zijn daarentegen gelijker vertegenwoordigd in de biologische wetenschappen, landbouwwetenschappen, bio-ingenieurswetenschappen en milieuwetenschappen en -beheer. In de gezondheidswetenschappen, humane en sociale wetenschappen en kunsten vormen vrouwen de dominante groep.

Hieruit blijkt dat het Brussels Gewest bij de ontwikkeling van STEM-talent in het hoger onderwijs voor een aantal belangrijke gender gerelateerde uitdagingen staat, in het bijzonder in de hierboven genoemde specifieke vakgebieden. Die uitdaging geldt meer expliciet voor de ICT-sector, die in Brussel een sleutelpositie inneemt.

2. Arbeidsmarkt en economie

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt gekenmerkt door een grote concentratie hoogopgeleiden in onderzoek en ontwikkeling, die ongeveer 2,1%⁶ van de actieve bevolking uitmaakten in 2021. Van de 15.213 VTE die werden aangeworven voor O&O activiteiten is 65,2% onderzoeker⁷. Dat is een lichte daling ten opzichte van de gegevens van 2019 toen ongeveer 2,3% van de actieve bevolking in die sector werkte. Als we kijken naar het aantal tewerkgestelden in O&O, zijn vrouwen met een aandeel van 37% een ondervertegenwoordigde groep. Die ondervertegenwoordiging valt nog meer op in de bedrijfssector, waar 27% van het O&O-personeel een vrouw is. In het hoger onderwijs en in de overheidsadministraties is de verdeling min of meer gelijk. In de particuliere non-profitsector - een heel kleine sector in het gewest - is 64% een vrouw. Als we kijken naar het aandeel onderzoekers

⁵ Van Laethem, M. & Verstraete, C. (2018). STEM opleidingen, een mannenzaak? *BISA Focus*, Brussel: Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse.

⁶ BISA. Aantal tewerkgestelden (VTE) in O&O ten opzichte van het aantal tewerkgestelde personen. In "Perspective Brussels Mini-Bru 2023." BISA.brussels.

⁷ Dat betekent dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een relatief hoog aandeel personen tewerkgesteld is in O&O in vergelijking met heel België en de Europese Unie. Die gevolgtrekking is gebaseerd op de gegevens van het document Mini-Bru 2023 van het BISA.

in het O&O-personeel bedraagt die verhouding ook 37%. De bedrijfssector heeft de laagste vertegenwoordiging van vrouwen: 29% van de onderzoekers is een vrouw⁸.

Ondanks de oververtegenwoordiging van vrouwen bij de afgestudeerde studenten (Verslag van de universiteiten van de Federatie Wallonië-Brussel en het F.R.S.-NFWO over de stand van de gendergelijkheid in 2018-2019, p. 14), is er bovendien sprake van een trechtereffect en een ondervertegenwoordiging in de onderzoek beroepen. Aan de ULB bijvoorbeeld bestaat 44% van het wetenschappelijk personeel uit vrouwelijke doctoraatsstudenten, bij de postdoctorale studenten is dat 38%; 39% van het academisch personeel zijn vrouwelijke docenten, bij de hoogleraren is dat 31% en bij de gewoon hoogleraren 24%. Aan de VUB is de situatie vrij gelijklopend: 44% vrouwelijke doctoraatsstudenten en 38% vrouwelijke postdocs, 39% vrouwelijke docenten, 31% vrouwelijke hoogleraren en 24% vrouwelijke gewoon hoogleraren⁹.

Hoewel het vrouwelijk ondernemerschap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in de lift zit, zijn vrouwen in de bedrijfsweld nog steeds in de minderheid. Mannen zijn nog steeds oververtegenwoordigd in ondernemersmiddens. Slechts 28,9% van de Brusselse ondernemers is een vrouw. Het aantal vrouwelijke ondernemers is echter fors toegenomen, met 12,6% tussen 2018 en 2021, tegenover 9,8% bij de mannen. In Brussel oefent de meerderheid van de vrouwen (73,11%) een activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uit¹⁰. Bovendien bestaat de digi-tech bedrijfsweld bijna uitsluitend uit mannen. De toegang van vrouwen tot risicokapitaal is een algemener probleem. Om die redenen is in de Small Business Act (2016-2025)¹¹ een specifieke doelstelling 3.2 gedefinieerd: 'vrouwelijke ondernemers ondersteunen'. Dat heeft geleid tot campagnes zoals 'invest for her' (hub.brussels en Be Angels) en verschillende andere acties zijn aan de gang, tegen 2025.

Daarnaast blijkt uit analyses van knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest¹² een aanhoudend tekort aan arbeidskrachten in STEM-gerelateerde technisch-wetenschappelijke beroepen: ingenieurs, IT-specialisten in brede zin (software-ingenieurs, systeemingenieurs, programmeurs enz.), architecten en technici (in klimaatregeling, elektromechanica enz.). Die beroepen worden gekenmerkt door een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen, wat logisch is gezien de jarenlange ondervertegenwoordiging van vrouwen in STEM-studierichtingen. Die situatie is bijzonder duidelijk in de ICT- en engineering sector. Het is van essentieel belang om de aanbodzijde te versterken en mannen en vrouwen gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bieden. Werken aan een betere vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in wetenschappelijke en technische disciplines is in dat verband een zinvolle ambitie, net als het ontwikkelen van de vaardigheden van vrouwen in door mannen gedomineerde sectoren (en vice versa).

3 Werk-privé balans en organisatiecultuur

Een van de vier strategische ambities van Innoviris voor de komende jaren is de ontwikkeling van een interne cultuur van respect en diversiteit; en dat om van Innoviris een 'best place to work' te maken (een sleutelaspect van de strategische visie van Innoviris). Het doel is om het goede voorbeeld te geven, vooral op het vlak van inclusie en diversiteit.

⁸ Brussels instituut voor statistiek en analyse, 2022, zie <https://bisa.brussels/themas/onderzoek-en-technologie/onderzoek-en-ontwikkeling>

⁹ Vrije Universiteit Brussel (2017). Eindrapport Genderactieplan 2014-2016, Brussel.

¹⁰ Zie <https://hub.brussels/nl/blog/vrouwelijk-ondernemerschap-nieuwe-cijfers-voor-brussel/>.

¹¹ Zie: <https://go4.brussels/nl/projecten/de-small-business-act-sba-77-concrete-maatregelen-om-kmos-en-zelfstandigen-te-ondersteunen/>

¹² Zie: <https://economie-werk.brussels/vergunning-lijst-knelpuntberoepen>

Met een cultuur van respect en diversiteit wordt bedoeld: een open cultuur, een cultuur van communicatie over wat goed werkte en wat niet, een innoverende organisatie die voortdurend leert uit haar successen en mislukkingen, die respect vraagt voor elke persoon evenals een duidelijk onderscheid tussen de handelingen en de persoon. Het management zal er steeds naar streven op die manier te handelen en zal van elke Innoviris medewerker hetzelfde respect voor anderen eisen. Het management hecht veel belang aan diversiteit. Diversiteit in ervaring, achtergronden, ideeën en meningen zal leiden tot betere innovatieve oplossingen en optimale beslissingen. De vertegenwoordiging van de Brusselse diversiteit binnen Innoviris is noodzakelijk om instrumenten en beleidslijnen te creëren die ethisch zijn en aangepast aan de diversiteit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG). Innoviris staat ook voor gelijkheid en sluit elke vorm van discriminatie uit, of het nu is op basis van huidskleur, nationale of etnische afkomst, filosofische of religieuze overtuigingen, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Personeelsleden bij Innoviris werken met flexibele uurroosters, waardoor ze werk en gezinsleven kunnen combineren. Personeelsleden aanvaarden structureel telewerken en passen het toe. Zo kunnen ze tot drie dagen per week thuiswerken. Dit draagt ook bij aan het evenwicht tussen werk en privéleven, en mogelijk ook aan een gelijkwaardiger rol in het huishouden voor mannen en vrouwen. We bevelen volgende indicatoren aan voor follow-up:

	2021	2022	2023
% mannen die ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking opnemen	10	18	10
% vrouwen die ouderschapsverlof en loopbaanonderbreking opnemen	3	8	5
% mannen die structureel telewerken (2 tot 3 dagen per week)	40	93	86
% vrouwen die structureel telewerken (2 tot 3 dagen per week)	55	93	93

** De cijfers rond telewerken vanaf 2020 houden geen rekening met het verplicht telewerken in het kader van de coronamaatregelen: ze geven het aantal personeelsleden weer die hun administratieve status heeft aangepast voor toekomstig telewerken van zodra dat niet langer verplicht zou zijn.*

Bovendien beschikt Innoviris over een welzijnsplan dat elk jaar wordt geëvalueerd op basis van de opvolging van het welzijn op het werk. De acties die we via dit plan ondernemen, zijn het resultaat van een eerder psychosociale risicoanalyse.

Tot slot werden personele middelen ingezet om gendergelijkheid te implementeren: een diversiteitsverantwoordelijke, een coördinator voor de integratie van de genderdimensie en genderbudgettering en een correspondent voor gelijke kansen.

Toekomstige acties

Om een nieuw welzijnsplan uit te werken, laten we binnenkort een nieuwe psychosociale risicoanalyse uitvoeren. Dit zal leiden tot gerichte maatregelen die de interne cultuur van diversiteit en inclusie stevig verankeren. We hebben ook een intern handvest voor gender en diversiteit gepland en zullen dat intern verspreiden.

4 Genderevenwicht in beslissingsfuncties

Sinds 1 februari 2021 heeft Innoviris een nieuwe directieraad met een gelijke (50/50) vertegenwoordiging van de geslachten (twee vrouwen en twee mannen). Ook het middenkader (*teamleaders*) is evenwichtig samengesteld, met vijf vrouwen en vier mannen (55% vrouwen).

	2021	2022	2023
% vrouwen in de directie	50	50	50
% vrouwen in het middenkader (<i>teamleaders</i>)	55	55	55

Daarnaast legt de expertenjury bij de analyse van projecten veel nadruk op de genderaspecten. Er zijn geen specifieke quota voor de samenstelling van de jury's. Experts worden hoofdzakelijk geselecteerd op basis van hun inhoudelijke expertise hun en beschikbaarheid. De ondervertegenwoordiging van een bepaald geslacht is vaak te wijten aan een tekort aan experts van dat geslacht in de betreffende sector of vakgebied. Bijvoorbeeld, in de ICT-sector is het aantal vrouwelijke experts zeer beperkt. Het aantal beschikbare experts per geslacht zal systematisch worden bijgehouden wanneer er een digitaal platform voor experts is opgezet. Als proefproject zijn de jury's van 2019-2020 onderworpen aan een genderanalyse om te zien in hoeverre de huidige selectieprocedure zorgt voor een gelijke verdeling van mannen en vrouwen.

Voor de periode 2019-2020 konden we het aantal vrouwelijke deskundigen in jury's gedeeltelijk monitoren. We stelden vast dat vrouwelijke deskundigen ondervertegenwoordigd zijn en minder vaak dan mannelijke deskundigen ingaan op uitnodigingen om in jury's te zetelen. Dat geldt vooral voor de jury's van industriële onderzoeksgroepen, waarschijnlijk deels vanwege de specifieke context van een genderonevenwicht tussen mannen en vrouwen in de STEM- en industriële wetenschaps- en technologie sectoren, zoals genoemd in de inleiding. Bij sommige projecten en programma's is er bijna een evenwicht in de jury, of zelfs een oververtegenwoordiging van vrouwen. Toch zijn deze gevallen in de minderheid.

	2019	2020
% vrouwen - jury-uitnodigingen cel industrieel onderzoek	25	15
% vrouwen - jury-uitnodigingen cel strategisch onderzoek	33	36
% vrouwen – jurydeelnames cel industrieel onderzoek	26	17
% vrouwen – jurydeelnames cel strategisch onderzoek	30	33

In de afgelopen jaren heeft de bevoegde gewestelijke administratie Equal.brussels een specifieke opleiding georganiseerd voor de bewustmaking/opleiding van personeel en managers inzake gendergelijkheid en onbewuste gendervooroordelen. Tegelijkertijd vullen onze interne wetenschappelijke adviseurs al jaren een gelijkekansentest in voor alle projecten met een budget van meer dan 30.000 euro, waarin ze moeten reflecteren over diversiteitsgevoelige aspecten in projecten.

Sinds 2022 heeft een ethische kring van Innoviris medewerkers als missie om grondiger na te denken over de ethische kwesties binnen de organisatie. Die ethische kring wil het bewustzijn vergroten, onder meer door juryleden bewust moeten te maken van verschillende ethische kwesties, waaronder.

In dit kader krijgen de juryleden onlangs een bewustmakingsoefening: ze ontvingen van tevoren een video over seksistische vooroordelen bij de beoordeling.

Toekomstige acties

In 2024 zetten we de analyse verder van gender- en diversiteitsaspecten in de evaluatieprocedures. Die analyse zou moeten resulteren in aanbevelingen voor gerichte maatregelen en de uitwerking van een evaluatieprocedure die meer aandacht heeft voor genderkwesties (die daarna zal worden toegepast). In 2024 willen we ook een poster over onbewuste vooroordelen hangen in de lokalen waar de evaluaties plaatsvinden.

Daarnaast zullen we beter nadenken over hoe we meer vrouwen moeten aanmoedigen om als jurylid projecten te beoordelen.

5 Gendergelijkheid in aanwerving en loopbaanontwikkeling

Innoviris zet zich actief in voor genderneutrale jobaanbiedingen. Deze jobaanbiedingen worden in nauwe samenwerking ontwikkeld met onze bevoegde gewestelijke administratie talent.brussels. Om gendervooroordelen bij de aanwerving van nieuw personeel weg te werken, is een diversiteitsopleiding voorzien voor de voorzitters van selectiecomités. Bovendien wordt algemene aandacht besteed aan de samenstelling van het personeel dankzij een genderevenwicht in het middenkader en het algemeen personeelsbeheer. Bij Innoviris is 60% van het personeel een vrouw. De voorbije drie jaar schommelde dat cijfer tussen 58% en 60%, wat wijst op een evenwichtige personeelssamenstelling (voor meer statistieken over het genderevenwicht in het management, zie punt 4).

	2021	2022	2023
% vrouwen in personeelsbestand	58	58	60

Toekomstige acties

We zullen bovenstaande acties verderzetten, evenals het aanmoedigen van een cultuur van diversiteit en tolerantie.

6 Integratie van de genderdimensie in onderzoeks- en lesinhoud

6.1 Structurele verandering rond de over-/ondervertegenwoordiging van vrouwen in O&I-gebieden en -sectoren

De ondervertegenwoordiging van vrouwelijke onderzoekers en onderzoekspersoneel en het tekort aan (vrouwelijke) arbeidsprofielen en ondernemers in bepaalde O&I-sectoren leidt tot een ongelijke man-vrouwverhouding onder de deelnemers aan de Innoviris programma's.

Het is belangrijk dat er een structurele verandering komt in de vertegenwoordiging van vrouwen in deze sectoren. Innoviris heeft dit probleem al vaak beschreven in samenwerking met het Brussels Instituut voor Statistiek¹³ en streeft ernaar om door middel van gerichte acties de zichtbaarheid en zelfstandigheid van vrouwen in de wetenschap te vergroten; dit valt onder zijn genderbeleid. Daartoe heeft Innoviris verschillende acties ondernomen, en doet dat nog steeds, grotendeels in het kader van het gewestelijk actieplan voor de integratie van de genderdimensie (Regional Gender

¹³ zie [Focus nr. 23](#) door Kalenga-Mpala, & Wautelet, 2018; [Focus nr. 26](#) door Van Laethem & Verstraete, 2018; en [Brussels Innovation Insights](#) door Bogaerts, 2019

Mainstreaming) en genderbudgettering (Gender Budgeting Action Plan) en het institutioneel strategisch plan voor wetenschapspromotie. De belangrijkste actie daarvan is WATS (Woman Award in Science and Technology): het doel is om vrouwen in de wetenschap zichtbaar te maken en de ongelijke verdeling aan te tonen van mannen en vrouwen. Dit initiatief opent veel deuren voor de winnaressen, zowel nationaal als internationaal. Ze kunnen taboes doorbreken. Lieve Lambrechts won in 2018 de Wats en werd genoemd als 'The most inspiring women in tech in Belgium'. In 2024 wordt de WATS opnieuw uitgereikt.

Een van de doelen is om vrouwen te promoten in tech- en IT-beroepen en ondernemerschap. In het verleden zijn er onder het NextTech-plan, via "Women in Tech"-acties met hub.brussels, inspanningen gedaan om vrouwen in de IT te promoten, bewustwording te creëren en advies en training te bieden. Het is belangrijk om meisjes te motiveren om complexe IT-taken op zich te nemen - IT als wetenschappelijke competentie. Innovatie vraagt dat de nadruk wordt gelegd op IT als wetenschap, naast IT als vaardigheid. Het is van cruciaal belang dat meisjes in het (algemeen) middelbaar onderwijs worden aangemoedigd om voor dit gebied te kiezen. Innoviris ondersteunt verschillende acties rond wetenschapspromotie: het doel is om de meisjes te laten zien dat ook zij de complexere IT-taken aankunnen, zodat ze meer vertrouwen krijgen in hun vaardigheden en dus taken op zich nemen. Een voorbeeld hiervan zijn de programmeerworkshops: meisjes leren om complexe taken op een praktische en niet-seksistische manier uit te voeren. Al meer dan drie jaar is aandacht voor gender een vast onderdeel van de aanvragen en projecten bij Innoviris, en projecten die een negatieve invloed hebben op de genderbalans worden niet meer gefinancierd.

Toekomstige acties

Alle acties binnen de eerder genoemde strategieën blijven de nadruk leggen op gendergelijkheid bij het promoten van wetenschap. We onderzoeken ook de mogelijkheid van een beloningssysteem voor projecten die inspelen op onze STEM-oproep, waarbij projecten met een specifieke en originele genderperspectief beter worden beoordeeld. Dit jaar worden voor het eerst genderexperts betrokken bij de beoordeling van wetenschapsprojecten die gericht zijn op gender en diversiteit.

Het toekomstig Wetenschapsdorp, dat de komende jaren wordt ontwikkeld, zal ook een belangrijke rol spelen door wetenschappelijk onderwijs en communicatie te bieden met aandacht voor gendergelijkheid.

6.2 De genderdimensie in de sensibiliseringsprojecten

De aanwezigheid van genderdimensie in bewustwordingsprojecten is geëvalueerd. Specifieke velden over gender die begunstigden hebben ingevuld in projectformulieren zijn geanalyseerd. Het doel hiervan is om wetenschappelijke en technologische educatieve initiatieven in Brussel te beoordelen op gendergelijkheid. Een selectieve methodologie is gebruikt, met focus op een representatief aantal projecten zoals WeKonekt, GLUON, Fablab'ke, en BeCentral Foundation. Die projecten behandelen de diversiteits- en inclusiekwestie en benadrukken daarbij het belang om gelijke kansen te creëren voor iedereen.

Over het algemeen stimuleren deze projecten een gelijke deelname van alle geslachten. Specifieke initiatieven proberen bestaande ongelijkheden te verminderen, met activiteiten die voor iedereen openstaan. GLUON bevordert bijvoorbeeld gendergelijkheid door zowel meisjes als jongens te betrekken bij digitale activiteiten, door technologische laboratoria te koppelen aan biotechnologie en door vrouwelijke rolmodellen voor te stellen in de wetenschap en kunst.

Er zijn echter nog steeds uitdagingen, zoals blijkt uit de deelname aan sommige projecten. In bepaalde workshops blijven verschillen bestaan, en projecten als BeCentral Foundation en Code United streven naar een perfect evenwicht tussen meisjes en jongens. Ondanks die uitdagingen blijven de begunstigden streven naar inclusieve omgevingen en beorderen ze zo een gelijke deelname aan wetenschappelijke en technologische educatie in Brussel.

6.3 Aanwervingsstrategieën voor O&I projectteams

Sommige O&O&I-programma's trekken meer mannen aan, andere meer vrouwen. Financieringsvoorwaarden en werkomstandigheden kunnen hierin een rol spelen. Dat aspect komt later aan bod.

Als uitgangspunt voor een genderbeleid rond projectteams is het nuttig om bij te houden hoeveel mannen en vrouwen er in projectteams en gefinancierde O&I-activiteiten. Waar mogelijk en als de gegevens beschikbaar zijn, is een eerste interne monitoring gestart. Een eerste analyse van de strategische onderzoeksprogramma's (universiteiten en hogescholen) liet zien dat tussen 2012 en 2018 het aantal vrouwen over het algemeen is toegenomen. Zoals verwacht op basis van de analyse is die toename vooral zichtbaar in sociale programma's zoals Prospective Research (voorheen Anticipate). Dit wordt geïllustreerd in tabel 1. In 2012 waren vrouwen ondervertegenwoordigd als onderzoeker, co-promotor en promotor, maar in 2018 was er bijna een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen onder onderzoekers en co-promotoren. Jaarlijkse variaties kunnen te wijten zijn aan de aard van de geselecteerde onderzoeksthema's.

Tabel 1. Samenstelling projectteams Prospective Research

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Onderzoekers	36%	22%	13%	22%	35%	44%	47%
Co-promotoren	25%	0%	12%	10%	14%	25%	50%
Promotoren	9%	22%	9%	8%	18%	41%	21%

Zoals te zien in tabel 2 zijn de trends in de participatie van vrouwelijke onderzoekers tussen 2019 tot 2023 stabiel gebleven of zelfs gestegen.

Tabel 2. Samenstelling projectteams Prospective Research

	2019	2020*	2021	2022	2023
Onderzoekers	54%	x	53%	53%	56%
Co-promotoren	0%	x	60%	33%	0%
Promotoren	31%	x	22%	40%	33%

* Geen projectoproep Prospective Research in 2020, enkel een verlenging van de projecten van 2019.

In de onderzoeksprogramma's gericht op technologie en industrie, zoals onderzoeksplatformen, zagen we tot 2018 dat 25 tot 30% van de sponsors en co-promotoren vrouwen waren (gegevens Innoviris).

Gedetailleerde cijfers voor de industriële programma's zijn momenteel niet beschikbaar. Een nauwkeurige analyse in industriële projecten is vaak moeilijk omdat de teams dikwijls veranderen tijdens het project en slechts 10-20% van de betrokkenen vast bij een project blijft. Bovendien zijn niet alle profielen bekend op het moment dat het project wordt ingediend. Toch wijzen de kwalitatieve gegevens ook op een ondervertegenwoordiging - geen afwezigheid - van vrouwen in de technologische (digitale) domeinen. Sinds 2019 analyseert Innoviris echter de man-vrouwverdeling via

de ex-post evaluatie van eerdere industriële projecten. Uit de eerste resultaten blijkt dat na drie jaar 30% van de duurzame banen in door Innoviris gefinancierde bedrijven wordt ingenomen door vrouwen. De ex-post evaluatie is een belangrijk hulpmiddel voor toekomstige monitoring.

6.4 Integratie van een veld 'gender' in de aanvraagformulieren

De juridische dienst van Innoviris heeft een interne haalbaarheidsstudie uitgevoerd om te kijken of het mogelijk is om gegevens over gender te verzamelen. De conclusies van die studie bevatten enkele belangrijke aanbevelingen. Allereerst wordt aangeraden om de vragen op een inclusieve manier te formuleren, zonder de termen 'geslacht' en 'gender'. Het is beter om te vragen 'Bent u ...', met opties zoals Vrouw, Man, Ander, of Ik antwoord liever niet.

Bovendien is het essentieel dat het antwoord op die vraag optioneel blijft, zodat deelnemers ook kunnen kiezen om niet te antwoorden. Ook het gebruik van toegankelijke taal, zonder te gespecialiseerde termen, wordt benadrukt. Het is cruciaal om duidelijk te maken hoe de vertrouwelijkheid van verzamelde gegevens wordt gewaarborgd en dat deze uitsluitend voor statistische doeleinden worden gebruikt.

Het is belangrijk om duidelijk uit te leggen wat het statistische doel is, zonder afkortingen en technisch jargon. Tot slot wordt aanbevolen om de categorie gender op te nemen in het privacy beleid om ervoor te zorgen dat er bij de gegevensbescherming rekening wordt gehouden met deze dimensie.

Toekomstige acties

Om de ex-ante evaluatie van projectteams en programma's uit te voeren op gebied van gender, is het noodzakelijk om een veld 'gender' in alle online aanvraagformulieren op te nemen en een gekoppeld veld in de database te creëren.

6.5 Financieringsfaciliteiten

De genderdimensie in financieringsfaciliteiten is een essentieel beleidsdoel dat vanaf de conceptie van de programma's en projectoproepen kan worden geïntegreerd. Dit thema raakt alle andere aspecten en kan een 'bottleneck' vormen voor toegang tot en deelname aan O&I-programma's. De ontwikkeling van een intern beleid kan worden geïnspireerd door andere financieringsinstanties. In 2024 wordt eerst gekeken naar flexibelere financieringsvoorwaarden bij verlof of wijzigingen, rekening houdend met gelijke kansen.

Toekomstige acties

Nadat flexibelere financieringsvoorwaarden zijn ingevoerd, zullen verdere maatregelen worden overwogen, geïnspireerd door praktijken bij andere financieringsinstanties.

6.6 Gender als thema in financieringsaanvragen voor O&I-projecten

Momenteel ontwikkelt Innoviris op dit gebied geen beleid voor de onderzoeks- en innovatieprojecten. Toch wordt gender vaak opgenomen in maatschappelijk georiënteerde programma's.

Bij het indienen van projecten wordt de projectleiders wel gevraagd of het thema en/of de resultaten van het project kunnen bijdragen tot discriminatie van personen (die er direct of indirect door worden geraakt) op grond van geslacht en genderidentiteit en -expressie (naast ethische en culturele afkomst, seksuele geaardheid en sociale situatie). Indien dat het geval is, moeten ze dit rechtvaardigen. Een doelstelling op korte termijn is om projectvoorstellen met mogelijke gendergevoeligheden aan te vechten tijdens de evaluatie, om na te denken over (ongewenste) effecten op het onderzoeksproces en de onderzoeksresultaten.

Toekomstige acties

Om de genderdimensie in onderzoeksvorstellen en O&I-processen te integreren, willen we een specifieke actie lanceren. Een actie die is gericht op uitdagingen rond genderongelijkheid in experimentele plannen voor de ontwikkeling van (of deelname aan) technologische (medisch, gegevensmanipulatie ...) en niet-technologische innovaties.

7 Maatregelen tegen gender gerelateerd geweld, inclusief seksuele intimidatie

Innoviris garandeert permanente aandacht en opvolging door de interne diversiteitsverantwoordelijke, in lijn met het institutionele welzijnsplan en de strategische visie om van Innoviris de 'best place to work' te maken, zoals eerder in dit document vermeld.

Innoviris draagt ook bij aan het gewestelijk LGBTQIA+-plan en wil deze groepen beter betrekken bij de Innovirisoproepen, via gerichte communicatiecampagnes naar de lokale gemeenschap.

Zoals eerder vermeld, moeten de projectleiders in de projectaanvragen nadenken over discriminerende aspecten die aanwezig zijn in het thema of de resultaten, met een verzoek tot rechtvaardiging.

Toekomstige acties

Nog uit te werken, op basis van het institutionele welzijnsplan.

