



CONSEIL DE LA POLITIQUE SCIENTIFIQUE
RAAD VOOR HET WETENSCHAPSBELEID
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Jaarverslag

20

22

Voorwoord

Beste lezers en lezeressen,

Elk jaar brengt eigen uitdagingen en kansen met zich mee. Daarop vormt 2022 geen uitzondering. Na bijna twee jaar pandemie bevinden we ons nu in een context van geopolitieke spanning, waarbij we nog sterker worden geconfronteerd met actuele uitdagingen zoals de energiecrisis, de inflatie, enz. In deze context is innovatie een drijvende kracht en een noodzaak. De Raad voor het Wetenschapsbeleid vervult daarom een essentiële rol, ook al is deze hoofdzakelijk adviserend van aard.

Dit jaar werden tijdens de verschillende vergaderingen onderwerpen besproken die de toon zetten voor de komende jaren: de EFRO-programmering 2021-2027, de monitoring van het Gewestelijk Innovatieplan, het Brusselse programma ShiftingEconomy. Parallel met deze vergaderingen werden talrijke werkgroepen georganiseerd. De volgende werkgroepen werden in 2022 (opnieuw) geactiveerd: een nieuwe werkgroep voor de EFRO-programmering 2021-2027, een werkgroep voor de Europese partnerschappen in het kader van Horizon 2020, een raadpleging over het Innoviris-programma 'Brains for Brussels' en over de werkzaamheden in verband met de herziening van de ordonnanties tot bevordering van het onderzoek, de ontwikkeling en de innovatie, alsook een werkgroep voor de opvolging van het Gewestelijk Innovatieplan.

Meer concreet zagen in dit jaar 2022 de adviezen 56, 57 en 58 het licht, respectievelijk betreffende de overdracht van kennis binnen het programma Applied PhD (ex-Doctiris) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, betreffende de commentaar op het voorontwerp van de EFRO-programmering 2021-2027 in het Brussels Hoofdstedelijk

Gewest, en betreffende het gewestelijk beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van OOI.

In dit verslag vinden jullie hiervan een overzicht.

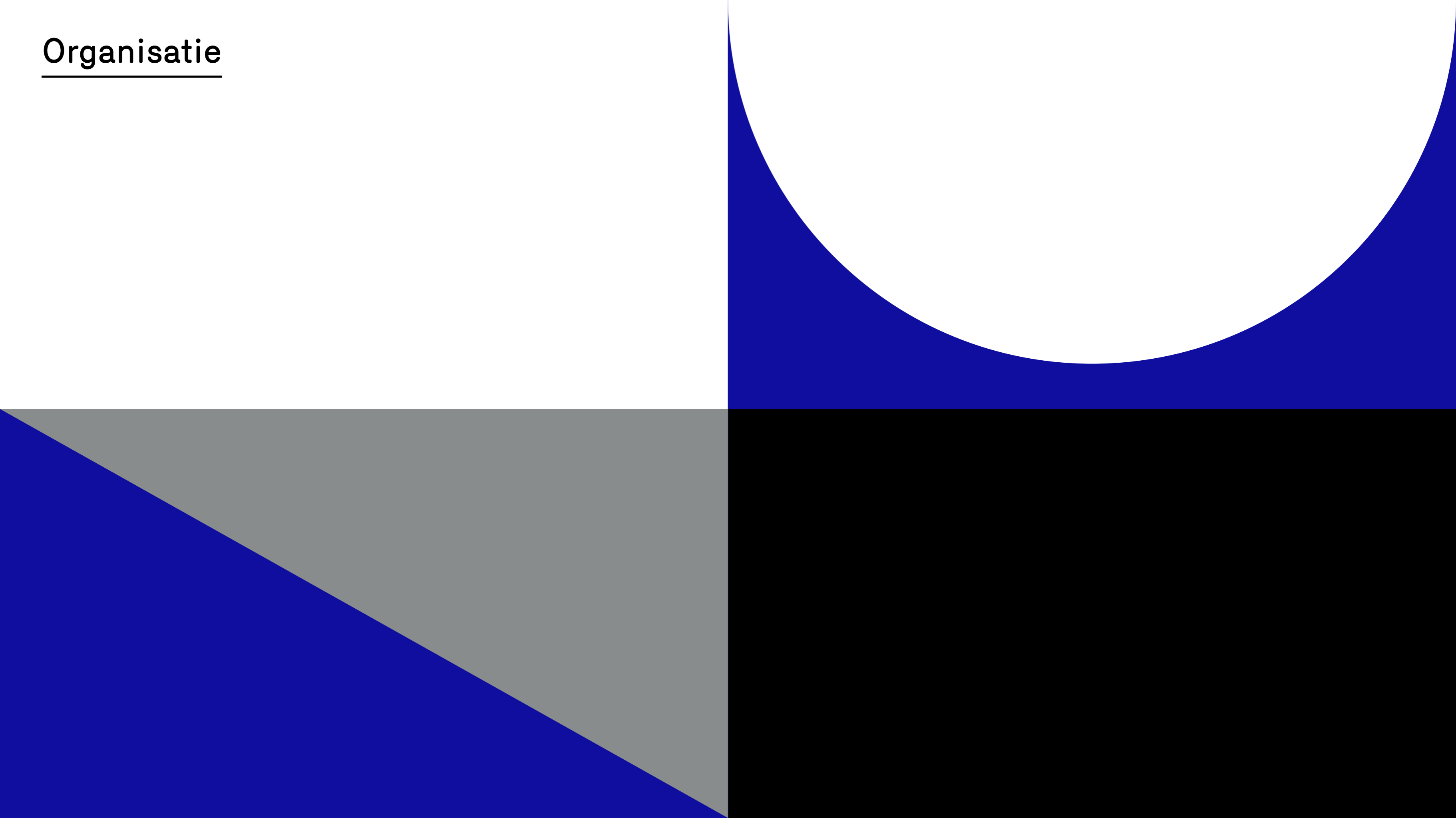
Het Brussels Gewest bevindt zich, net zoals de wereld vandaag, midden in een grote omwenteling. Wij zijn ervan overtuigd dat het rijke karakter van de innovatieactoren in het Gewest de nodige middelen bieden om hiermee om te gaan. Vanuit dit oogpunt vormen overleg en communicatie tussen de gewestelijke beleidsmakers en dit ecosysteem de hoeksteen van de Raad voor het Wetenschapsbeleid.

Veel leesplezier,

Julie Leroy
Voorzitster

Jean-Christophe Renaud
Vicevoorzitter

Organisatie



Wettelijke basis en opdracht

De ordonnantie van 26 juni 2003 over de oprichting van het Brussels Instituut voor Wetenschappelijk Onderzoek en Innovatie, legt vast dat het Instituut verantwoordelijk is voor het secretariaat van de Raad voor Wetenschapsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (RWB^{BHG}).

De RWB^{BHG} werd in het leven geroepen door de ordonnantie van 10 februari 2000. Zijn opdracht is om de Brusselse Hoofdstedelijke Regering te adviseren bij het voorbereiden van het gewestelijk wetenschapsbeleid. Daarom formuleert de Raad, op aanvraag of op eigen initiatief, adviezen en aanbevelingen over allerlei onderwerpen die betrekking hebben op deze materie.

Werking

De RWB^{BHG} werkt op drie niveaus:

- > de plenaire vergadering wordt minstens vier keer per jaar georganiseerd. Enkel tijdens deze vergaderingen worden adviezen, aanbevelingen, verslagen of andere publicaties uitgebracht;
- > het bureau bereidt de zittingen van de plenaire vergadering voor en zorgt voor de opvolging. Het voert de opdrachten uit die door de leden van de vergadering worden toegekend. Daarnaast verzekert het bureau de communicatie tussen de leden van de vergadering en de werkgroepen;
- > de werkgroepen worden aangesteld tijdens de plenaire vergadering. Een werkgroep bestudeert specifieke vragen die tijdens de vergadering worden gesteld.

Het concrete resultaat van het werk van de RWB^{BHG} bestaat dus uit adviezen en aanbevelingen die worden voorgelegd

aan de Regering, de Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Plenaire vergadering

De plenaire vergadering bestaat uit 20 leden die door de Regering worden benoemd:

- > 10 leden die de Brusselse instellingen voor universitair en hoger onderwijs vertegenwoordigen (volgens een lijst van de Regering);
- > 10 leden die de werkgevers- en werknemersorganisaties (elk 5) vertegenwoordigen die zetelen in de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Daarnaast zijn volgende personen op de plenaire vergadering aanwezig:

- > één lid zonder deliberatief stemrecht, benoemd door de Minister van Wetenschappelijk Onderzoek;
- > één lid zonder deliberatief stemrecht, benoemd door de Minister van Economie;
- > één waarnemer, facultatief benoemd door de andere Ministers en Staatssecretarissen;
- > één waarnemer, facultatief benoemd door de andere Ministers en Staatssecretarissen.

Op 31 december 2019 was de Raad als volgt samengesteld:

Voorzitter:

Julie Leroy

Agoria

Vicevoorzitter:

Jean-Christophe Renauld

Université Catholique de Louvain

Leden van het Bureau:

Julie Leroy

Agoria

Jean-Christophe Renauld

Université Catholique de Louvain

Karen Crabbé

Pharma.be

Paul Palsterman

Confédération des syndicats chrétiens (CSC)

Mieke Gijsemans

Vrije Universiteit Brussel

Vertegenwoordigers van de instellingen voor universitair en hoger onderwijs:

Marius Gilbert

Université Libre de Bruxelles

Marek Hudon

Université Libre de Bruxelles

Isabelle Lefebvre

Université Libre de Bruxelles

Mieke Gijsemans

Vrije Universiteit Brussel

Philippe Claeys

Vrije Universiteit Brussel

Jean-Christophe Renauld

Université Catholique de Louvain

Etienne Gicquel

Haute Ecole Lucia de Brouckère

Yves Cartuyvels

Université Saint Louis - Bruxelles

Catherine Deschepper

Haute École Léonard de Vinci

Elly Mansoury Babhoutak

Erasmushogeschool Brussel

Vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties die zetelen in de Economische en Sociale Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG):

Bruno Gérard

Bruxeo

Julie Leroy

Agoria

Michel Devriese

Union Nationale des Professions

Libérales et Intellectuelles

de Belgique

Karen Crabbé

Pharma.be

Carine Lambert

Essenscia

Vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties die zetelen in de ESRBHG:

Tim Van De Voorde

Centrale générale des syndicats

libéraux de Belgique (GGSLB)

Sara Steimes

Algemeen Christelijk Vakverbond

(ACV)

Paul Pasterman

Algemeen Christelijk Vakverbond

(ACV)

Alessandro Grumelli

Algemeen Belgisch Vakverbond

(ABVV)

Samuel Droolans

Algemeen Belgisch Vakverbond

(ABVV)

Experten die de centra voor collectief onderzoek in het BHG vertegenwoordigen:

Johan Van Dessel

Buildwise

Herman Derache

SIRRIS

Waarnemers van de leden van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering:

Stéphanie Lepczynski

Kabinet Barbara Trachte

Julien Dumont

Kabinet Barbara Trachte

Ariane Wautelet

Kabinet Rudy Vervoort

Roland Sarton

Kabinet Bernard Clerfayt

Sigrid Callebert

Kabinet Sven Gatz

Sarah Flament

Kabinet Alain Maron

Mathieu Vervoort

Kabinet Nawal Ben Hamou

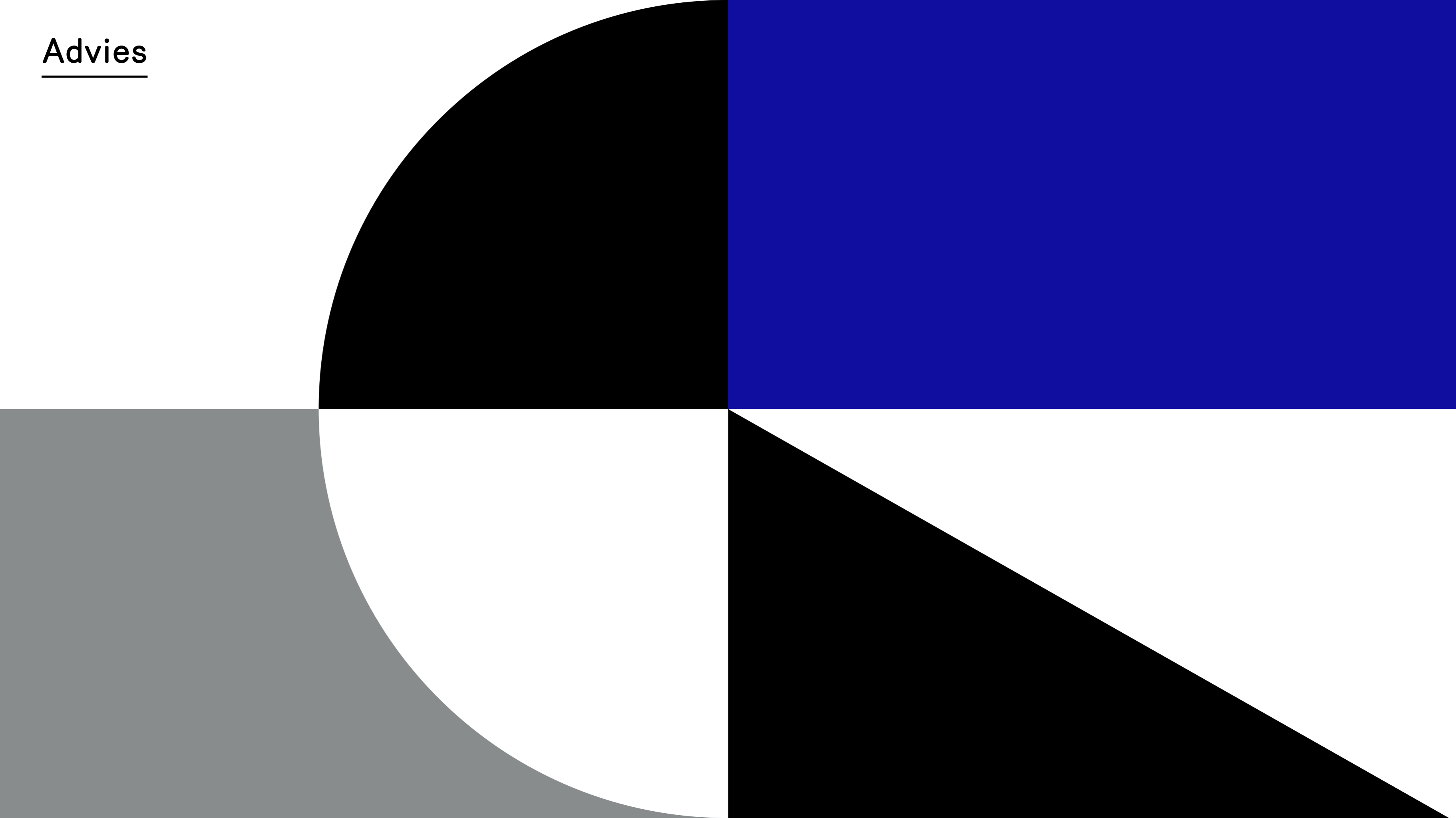
Anton Houthuys

Kabinet Elke Van den Brandt

Wim Smet

Kabinet Pascal Smet

Advies



Advies N°56

Betreffende de overdracht van kennis binnen het programma Applied PhD (ex-Doctiris) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 21 februari 2022

Voorwoord

Het programma Applied PhD (het vroegere programma 'Doctiris') werd in 2011 gecreëerd binnen Innoviris (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) met als doel partnerschappen aan te moedigen tussen de academische en industriële sector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via de ondersteuning van 'industriële doctoraten'. Dit programma is opgestart naar aanleiding van advies nr. 25 van de RWBBHG (2008), dat tot doel had een nieuw programma (programma 'Prigogine') te ontwikkelen ter ondersteuning van doctoraatsprojecten die gedeeltelijk in bedrijven worden uitgevoerd.

In 2017 heeft IDEA Consult, op verzoek van de Raad, een pilotstudie uitgevoerd naar kennisoverdracht binnen het programma 'Doctiris' (zie samenvattende nota). Uit de resultaten van deze studie blijkt dat het programma Doctiris een echt instrument voor innovatie is dat tot veelbelovende resultaten leidt. Deze resultaten hebben betrekking op wetenschappelijk-technische, economische en sociaal-wetenschappelijke gebieden, en maken ook deel uit van een breder impactperspectief op regionaal en ecologische niveau, enz. Uit deze studie zijn ook verschillende overwegingen naar voren gekomen, zoals de mogelijkheid om het programma open te stellen voor andere entiteiten, niet-particuliere verenigingen.

In 2018 heeft het nieuwe Gewestelijk Innovatieplan (GIP) het mogelijk gemaakt het actieterrein van Innoviris uit te breiden, met name door het soort partners, dat in aanmerking komt voor steun, uit te breiden tot alle actoren die een economische activiteit uitoefenen (met inbegrip van de non-profitsector).

In 2018 heeft Innoviris daarom de oproep Doctiris opengesteld voor non-profitorganisaties met een economisch doel en voor administratieve overheden.

In 2019 is het 'programma Doctiris' omgedoopt tot het 'programma Applied PhD'.

De hoofdlijnen van het programma Applied PhD zijn:

- de partnerentiteit is een onderneming, een organisatie zonder winstoogmerk met een economisch doel of een administratieve overheid, ongeacht de omvang en onderzoeksgebied;
- minimaal 50% van de werktijd van de doctoraatsstudent moet (fysiek) binnen het bedrijf worden doorgebracht;
- het financieringspercentage van het werk van de doctoraatsstudent bedraagt 100%;
- de duur van het project is gelijk aan 4 jaar;
- de belangrijkste evaluatie-elementen voor de selectie van de projecten zijn:
 - innovatie teweeggebracht door het project;
 - haalbaarheid van het project;
 - kwalificatie van de aanvrager;
 - kader voor supervisors en infrastructuur;
 - perspectief voor valorisatie en impact voor het BHG.

Advies N°56

Betreffende de overdracht van kennis binnen het programma Applied PhD (ex-Doctiris) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 21 februari 2022

Tot augustus 2021 zijn 47 projecten/doctoraatsstudenten gefinancierd, met name:

- 18 lopende projecten
- 9 stopgezette projecten
- 19 afgeronde projecten
- 1 niet-verlengd dossier

Advies van de Raad voor het Wetenschapsbeleid

Belangrijkste verschillen tussen de programma's Applied PhD (BHG) en Win4Doc (Waals Gewest)

In het Waals Gewest (WG) bestaat er een programma dat Win4Doc heet. De oproep is jaarlijks en elk industrieel onderzoeksproject (gepland onderzoek of kritisch onderzoek dat gericht is op het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden voor de ontwikkeling van nieuwe producten, processen of diensten, of dat leidt tot een aanzienlijke verbetering van bestaande producten, processen of diensten) dat wordt uitgevoerd om een **doctoraatsproject** uit te voeren binnen een **onderneming** die in Wallonië gevestigd is, komt in aanmerking. De promotor van het project is een onderneming, in samenwerking met een in aanmerking komende universiteit in het WG. Het budget wordt ook aan de onderneming toegekend. De onderzoeker wordt aangeworven door de onderneming. 'De onderzoeksresultaten moeten uniek zijn, kwantificeerbaar, duidelijk aangegeven en beschreven zijn en ze moeten te rechtvaardigen zijn ten opzichte van het valorisatiepotentieel. Bovendien moeten

deze resultaten passen binnen een wetenschappelijke en/of technologische innovatie die de ontwikkeling mogelijk maakt van een product, proces of dienst door de onderneming kan worden gevaloriseerd" (SPW 2021). Hoewel het programma over het algemeen vier jaar duurt, kan de looptijd korter zijn (24 maanden) als de onderzoeker al twee jaar in dienst is van het bedrijf en werkt aan een thema dat vergelijkbaar is met dat van het thesisproject. Een begeleiding samen met een andere universiteit of een erkend onderzoekscentrum is mogelijk. Hoewel alle thema's in aanmerking komen, wordt de voorkeur gegeven aan projecten waarvan het onderwerp overeenstemt met de RIS3-strategie voor intelligente specialisatie van het BG. Alleen ondernemingen kunnen deelnemen. Voorheen stond de oproep Win4Doc het hele jaar open, maar sinds 2021 is er een termijn voor de indiening van projecten, net als voor Applied PhD. De tijd die de onderzoeker in de gebouwen van de partner doorbrengt, kan variëren van 30 tot 70%.

Het programma Win4Doc is dan ook veel meer bedrijfsgericht dan het programma Applied PhD. Dit programma wordt getrokken door ondernemingen.

Advies N°56

Betreffende de overdracht van kennis binnen het programma Applied PhD (ex-Doctiris) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 21 februari 2022

	Applied Ph	Win4Doc
Promotor	Universiteit (of HS of onderzoekscentrum) Onderzoeker aangesteld door de universiteit	Onderneming Onderzoeker aangesteld door de universiteit
Partners	Onderneming, vzw, administratieve overheid	Universiteit (medebevoegdheid mogelijk met een andere universiteit of onderzoekscentrum)
Financiering	Universiteit (of HS of onderzoekscentrum): 100%	Onderneming: 50-60-70% (omvang van de onderneming) Universiteit: € 10K max/semester
Tijd bij de partner	50%	30 tot 70%
Onderzoeker	Bepaald wanneer het project wordt ingediend	Bepaald ten laatste 6 maanden na de selectie van het project
Duur	4	2 + 2 of alleen 2
Valorisatie	Doel voor het Brussels Gewest	Resultaten duidelijk omschreven
Type	Mandaat	Mandaat
Intellectuele eigendom	Een recht van eerste weigering of onderhandeling voor de partnerentiteit (afhankelijk van de inspanning van elke partij)	De onderneming is vrij om de intellectuele eigendom binnen het projectdomein te exploiteren. Universiteiten kunnen buiten het domein exploiteren.

Belangrijkste verschillen tussen de programma's Applied PhD (BHG) en Baekeland-mandaten (Vlaams Gewest)

Baekeland-mandaten wordt twee keer per jaar gelanceerd en ondersteunt fundamenteel onderzoek dat - indien succesvol - duidelijke economische doelstellingen heeft en toegevoegde waarde biedt aan de onderneming die bij het project betrokken is. Het onderzoek moet gericht zijn op het behalen van een doctoraatssdiploma (PhD) en moet voldoen aan de criteria van doctoraal onderzoek. Met andere woorden, het project wordt gekenmerkt door **strategisch fundamenteel onderzoek** met een **economisch doel**, dat

innovatief is en de doctoraatsstudent veel intellectuele eigendom oplevert. Het doel is wetenschappelijke of technologische kennis op te bouwen als basis voor economische toepassingen.

Een belangrijk voordeel van het programma Applied PhD is dat de onderzoeksorganisatie (een universiteit, een hogeschool of een collectief onderzoekscentrum) de enige begunstigde van de subsidie is en er dus als enige voor moet zorgen dat de doctoraatsstudent zijn/haar project met een doctoraatssdiploma afrondt. Vanaf het begin van het onderzoek heeft de doctoraatsstudent een duidelijke langetermijnvisie. Hij/zij wordt ingezet voor onderzoek dat relevant is voor de industriële partner en kan niet worden

Advies N°56

Betreffende de overdracht van kennis binnen het programma Applied PhD (ex-Doctiris) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 21 februari 2022

	Applied Ph	Baekeland Mandaat
Promotor	Universiteit Onderzoeker aangesteld door de universiteit, de hogescholen, het collectief onderzoekscentrum of de partner	Universiteit Onderzoeker aangesteld door de universiteit, de hogescholen, het collectief onderzoekscentrum of de partner
Partners	Onderneming, vereniging zonder winstoogmerk met een economische activiteit of een administratieve overheid	Onderneming, vereniging zonder winstoogmerk met een economische activiteit of een administratieve overheid
Begunstigden	Universiteit, hogescholen of collectieve onderzoekscentra	Onderneming, vereniging zonder winstoogmerk met een economische activiteit
Financiering	Universiteit, hogescholen en collectieve onderzoekscentra: 100%	Cofinanciering van de onderneming 50-40-30% (afhankelijk van de omvang van de partneronderneming)
Tijd bij de partner	50%	Niet bepaald
Onderzoeker	Bepaald voor de aanvraag	Bepaald voor de aanvraag
Duur	4	4
Valorisatie	Valorisatieperspectief en impact voor het BHG	Valorisatieperspectief en impact voor Vlaanderen
Type	Mandaat	Mandaat
Intellectuele eigendom	Een recht van eerste weigering of onderhandeling (afhankelijk van de inspanning van de verschillende partijen)	Een recht van eerste weigering of onderhandeling voor de partnerentiteit (afhankelijk van de inspanning van elke partij)

ingezet voor ander niet-gerelateerd doctoraatsonderzoek of taken die verband houden met de dagelijkse behoeften van de industriële partner. Zo blijft de doctoraatsstudent gemotiveerd en toegewijd tijdens de looptijd van het project.

EenverschiltussenhetprogrammaBaekelandinVlaanderen en het programma Applied PhD in Brussel is de officiële beslissingsdatum voor het programma Baekeland. Voordat een doctoraatsstudent met zijn/haar onderzoek kan beginnen, moeten de registratie en de administratie door de

personeelsdienst, de financiële dienst, de doctoraalschool en de onderzoeksgroep zijn afgerond, alsook de afstemming met de promotoren en de partnerentiteit. Helaas kan het gebeuren dat het officiële positieve besluit voor het aangevraagde doctoraatsproject pas enkele weken voor de startdatum valt, waardoor er weinig tijd overblijft om de start van de doctoraatsstudent te organiseren. Het bekendmaken van een officiële beslissingsdatum kan een drukmiddel zijn om de doctoraatsstudent tijdig te integreren in de onderzoeksinstelling en in de partnerentiteit.

Advies N°56

Betreffende de overdracht van kennis binnen het programma Applied PhD (ex-Doctiris) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 21 februari 2022

Het programma Baekeland laat ook toe om na de afloop van het project uitgaven de verrichten. Als een conferentie bijvoorbeeld plaatsvindt na de officiële einddatum van het Baekeland-mandaat, kunnen deze kosten toch worden vergoed.

Identificatie van de partners en de kandidaten voor het programma Applied PhD

Het programma Applied PhD is een samenwerkingsprogramma. Het vinden van partners voor onderzoek-sconsortia is dan ook een van de belangrijkste uitdagingen.

Innoviris informeert over de lancering van een projectoproep Applied PhD door de informatie te publiceren op zijn website en via zijn nieuwsbrief. Innoviris informeert ook de universiteiten en het hoger onderwijs via het aangewezen kanaal, meestal de TTO/KTO. Binnen de universiteiten wordt de informatie ook verspreid via interne kanalen op een algemene manier (mailinglijst, website, nieuwsbrief) of gericht (professoren die eerder belangstelling hebben getoond voor het programma of waarvan bekend is dat zij op zoek zijn naar samenwerking met een industriële partner, enz.). Ondernemingen (en non-profitorganisaties en overheidsinstanties) die een potentiële partner blijken te zijn voor dit programma, worden ook door de TTO/KTO gecontacteerd. Een van de uitdagingen is ondernemingen bereiken die geïnteresseerd zouden kunnen zijn in dit programma, maar die niet weten dat het bestaat, dat ze eraan kunnen deelnemen en hoe ze de onderzoeksorganisaties kunnen contacteren.

Enkele bijkomende communicatiekanalen kunnen nuttig zijn:

- De website 'Research2B', ontwikkeld door de onderzoeksorganisaties van het Brussels Gewest met de steun van Innoviris. Het doel van deze site is één enkel adres te bieden voor ondernemingen en andere actoren die academische partners willen vinden met wie zij kunnen samenwerken. Deze site is nog niet echt bekend en kan dus, met de hulp van het Gewest, wat extra communicatie gebruiken naar de ondernemingen toe. Een meer dynamische website (informatiebanner over lopende projectoproepen bijvoorbeeld) zou de zichtbaarheid ervan kunnen verbeteren.
- De innovatieclusters van Hub.brussels zijn ook een uitstekend kanaal, zowel voor het vinden van een partnerbedrijf als voor het doorgeven van verzoeken van bedrijven die op zoek zijn naar academische vaardigheden. Deze bestaande linken moeten worden behouden en versterkt.
- De KTO's/TTO's kunnen ook een beroep doen op hun connecties met regionale incubatoren (bv. UCLouvain en de BLSI).
- Particuliere incubatoren (Co-Station, BeCentral, enz.) of het BECI zouden kunnen worden gebruikt om informatie te verspreiden over de projectoproep Applied PhD. Het zou zeer nuttig zijn om een van deze actoren aan te duiden als relevant kanaal. De vraag rijst dan "wie" de informatie moet doorspelen naar deze kanalen. Waarschijnlijk Innoviris, met informatie over de mogelijkheid om via "Research2B" contact op te nemen met universiteiten.

Advies N°56

Betreffende de overdracht van kennis binnen het programma Applied PhD (ex-Doctiris) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 21 februari 2022

Er zijn kanalen om contact op te nemen met ondernemingen. Het is echter ingewikkelder om in contact te komen met non-profitorganisaties en overheidsinstanties die in aanmerking komen. Dit gebeurt momenteel via de interne netwerken van elke universiteit. Het aanduiden van specifieke communicatiekanalen voor deze partners zou een prioritair project kunnen zijn om samen met Innoviris te ontwikkelen. Samenwerking met de non-profitsector is in dit verband nodig. Dit om de verspreiding van de informatie over de projectoproep voor Applied PhD onder vzw's te vergroten. Met het oog op de leesbaarheid en om veelbelovende resultaten te bereiken, met name op het gebied van de sociale wetenschappen, en om de partners een breder bereik te geven, moet het toepassingsgebied bovendien worden uitgebreid tot de gehele non-profitsector.

Ten laatste op het moment waarop de aanvraag wordt ingediend, moet een kandidaat worden aangeduid. Het profiel van de kandidaat is een centraal element bij de beoordeling van de aanvraag door Innoviris. Dit is een beperking, maar de mogelijkheid om de kandidaat te evalueren is ook een voordeel voor de kwaliteit van het project en het toekomstige succes ervan. Dit garandeert een vorm van engagement en actieve betrokkenheid van de kandidaat vanaf het moment dat het project wordt ontwikkeld. Bovendien moet hij of zij het project, "zijn of haar project", voor een jury van deskundigen verdedigen.

Rol van de TTO's/KTO's

Na de identificatie van de kandidaat, de professor en de promotoren worden een projectvoorstel en een samenwerkingsovereenkomst met de TTO/KTO opgesteld. Dit stelt de TTO/KTO in staat advies te geven en het doel

van het programma Applied PhD uit te leggen. De regels van het programma Applied PhD zijn duidelijk, maar worden niet altijd goed begrepen door de belanghebbenden. TTO/KTO gaat na of het in aanmerking komt voor financiering. Hierdoor verliest Innoviris geen tijd met de evaluatie van projecten die niet in het programma passen omdat de aanvrager of partnerentiteit niet in aanmerking komt, of omdat de doelstelling met betrekking tot valorisatie voor Brussel niet overeenstemt of vanwege het (lage) niveau van (toegepast) onderzoek dat in het projectvoorstel wordt beschreven. Bovendien zijn de partnerentiteiten niet altijd goed op de hoogte van de regels inzake overheidssteun, aangezien zij verwachten vrije toegang te krijgen tot en gebruik te kunnen maken van de onderzoeksresultaten van het professioneel doctoraatsproject. Daarom is de rol van de TTO/KTO belangrijk bij het wekken van verwachtingen en bij het opstellen van het projectvoorstel.

Rol van collectieve onderzoekscentra

De rol van collectieve onderzoekscentra is de concurrentiepositie van ondernemingen uit respectieve sectoren op lange termijn versterken. Dit doen ze door gemeenschappelijke uitdagingen te identificeren waarmee ondernemingen worden geconfronteerd en industrieel onderzoek te voeren om hen te helpen deze uitdagingen aan te pakken. Dankzij deze activiteiten krijgen de collectieve onderzoekscentra een uniek inzicht in de specifieke uitdagingen waarmee individuele ondernemingen worden geconfronteerd en kunnen ze bepalen hoe deze uitdagingen het beste worden aangepakt in de context van de onderneming. **Collectieve onderzoekcentra zijn dan ook zeer goed geplaatst om de kloof tussen de academische wereld en het bedrijfsleven**

Advies N°56

Betreffende de overdracht van kennis binnen het programma Applied PhD (ex-Doctiris) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 21 februari 2022

te overbruggen. Bij de voorbereiding van een voorstel voor een professioneel doctoraat kunnen zij de concrete onderzoeksdoelstellingen van het voorstel definiëren, de relevante academische expertise en de nodige academische partners identificeren (als het voorstel van een onderneming komt), alsook de industriële contexten en ondernemingen die baat zouden kunnen hebben bij een onderzoeksgebied (als een academische partner op zoek is naar een potentiële onderneming om mee samen te werken). Tijdens de uitvoering van een Applied PhD-project moeten de collectieve onderzoekscentra ervoor zorgen dat de verkregen onderzoeksresultaten gebruikt kunnen worden in de betrokken industriële toepassingen en dat de onderneming er voordeel uit zal kunnen halen. Tenslotte mogen de collectieve onderzoekscentra na afloop van een Applied PhD-project de onderzoeksresultaten verspreiden en overdragen aan andere ondernemingen in dezelfde of verwante contexten, waardoor een efficiënte kennisoverdracht naar de gehele industriële sector wordt verzekerd. Daarom spelen collectieve onderzoekscentra een sleutelrol bij het vinden van relevante partners en zorgen ze voor een doeltreffende kennisoverdracht.

Conclusie

Het programma voor Applied PhD heeft tot doel partnerschappen tussen de academische sector en de industriële/economische/publieke sector van het Gewest aan te moedigen, teneinde de vaardigheden en het concurrentievermogen van Brusselse ondernemingen te ontwikkelen of de opdrachten van publieke actoren en de bijbehorende dienstverlening aan de burger te stimuleren. Dit programma is een voorbeeld van collaboratief onderzoek. Het doel van collaboratief onderzoek is over

het algemeen om via een samenwerkingsproject tussen een onderzoeksorganisatie en een niet-academische partner, de ontwikkeling mogelijk te maken van kennis, of producten, procedés en diensten (PPD), die geen van beide partners alleen zou kunnen ontwikkelen. Het is een 'win-win' partnerschap. Dankzij deze samenwerkingsverbanden kan een onderzoeksorganisatie niet alleen toegang krijgen tot een financieringsbron, maar ook tot toegepaste case studies, gegevens, informatie, middelen, enz. waartoe zij gewoonlijk geen toegang heeft bij zuiver academische projecten. De partner kan toegang krijgen tot academische expertise, onderzoekservaring, apparatuur en kennis waarover hij intern misschien niet beschikt.

Het Brussels Gewest biedt via Innoviris verschillende programma's aan om collaboratief onderzoek te ondersteunen. Naast de Applied PhD zijn er ook R&D-projecten, Joint R&D (JR&D), Co-Creation bijvoorbeeld. Gezien de bijzondere aard van het programma Co-Creation, zal het hier niet worden besproken. Kortom, de programma's R&D- en JR&D vereisen cofinanciering van de partneronderneming en hebben tot doel de kennis te ontwikkelen die nodig is voor de toekomstige creatie van nieuwe PPD's of om rechtstreeks nieuwe PPD's te ontwikkelen. De duur ervan varieert van 12 tot maximaal 36 maanden. De aard van de kennis- of technologieoverdracht is daarom in het algemeen nauwkeuriger omschreven in een R&D- of JR&D-project. Ter herinnering: een Applied PhD-project vereist geen cofinanciering van de partner en duurt vier jaar. Innoviris verwacht dan ook niet dat het programma Applied PhD een 'kopie' is van R&D en JR&D. Een van de doelstellingen is om door middel van een doctoraat originele kennis te ontwikkelen/creëren/ontdekken, en deze resultaten te kunnen publiceren na de verdediging van een academisch proefschrift. De

Advies N°56

Betreffende de overdracht van kennis binnen het programma Applied PhD (ex-Doctiris) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 21 februari 2022

doelstellingen van een Applied PhD-project zijn dus niet de uitbesteding of de ontwikkeling voor een partner met het oog op commerciële exploitatie op korte termijn (gedurende de vier jaar van het programma). Dit heeft gevolgen voor de aard van de projecten gefinancierd in het kader van dit programma en voor de kennisoverdracht die zal plaatsvinden. Applied PhD-projecten bevinden zich stroomopwaarts in de innovatieketen en hebben een relatief lage TRL (Technology Readiness Level). Dit is echter precies het belangrijkste kenmerk van 'Applied PhD': collaboratief onderzoek mogelijk maken, maar op een laag TRL, om 'verkennd' onderzoek te verrichten. Dit is mogelijk omdat de partners het project niet hoeven te cofinancieren en de in te zetten middelen dus duurzamer zijn en hen in staat stellen meer 'riskante' projecten te ontwikkelen zonder financiële implicaties. De duur van het programma is ook geschikter voor verkennend onderzoek.

De proefstudie die IDEA Consult in 2018 heeft uitgevoerd (toen alleen ondernemingen in aanmerking kwamen en nog geen non-profitorganisaties of overheden) over kennisoverdracht in het kader van 'Doctiris'-programma's, bevestigt deze bijzondere positie van het programma Applied PhD in de innovatieketen.

In dit verslag (referentie verslag IDEA Consult) wordt gesteld dat het programma Applied PhD een sleutelfactor is geweest bij het opzetten van projecten die anders niet van start zouden zijn gegaan. Zo kan een onderneming beschikken over een toegewijde en actieve werkkraft in een domein dat buiten de comfortzone van de onderneming ligt. De sleutelfactor is dus toegewijde en voor de 100 % gefinancierde menselijke hulpbronnen. Het tijdschema (looptijd van 4 jaar, termijnen gekoppeld aan het tijdschema van de oproepen) blijkt ook gunstiger voor

de onderzoeksactiviteiten dan in andere programma's. Volgens het verslag bevinden de meeste projecten zich in een te vroeg stadium om het over concrete valorisatie of intellectuele eigendomsrechten te hebben. Het merendeel van de projecten heeft echter voldaan aan de aanvankelijke verwachtingen inzake kennisoverdracht of heeft soms zelfs geleid tot de ontdekking van onverwachte oplossingen die van belang zijn voor de partner. Deze kennisoverdrachten zijn zowel duidelijk en expliciet als ondefinieerbaar en impliciet.

De overdracht zelf leidt tot de integratie van deze kennis, hetzij impliciet, hetzij expliciet, bij de partners. Dit gebeurt in beide richtingen: onderzoeksorganisatie > onderneming en onderneming > onderzoeksorganisatie. De gevolgen van deze overdrachten zijn:

- meer competenties;
- betere innovatiecultuur;
- toegang tot netwerken en sleutelfiguren;
- de reputatie en zichtbaarheid van de onderneming of de onderzoeksorganisatie op een meer toegepast gebied versterken;
- impact op de aanwerving van doctoraatsstudenten (differentiatiefactor op de arbeidsmarkt voor doctoraatsstudenten);
- ontwikkeling van nieuwe projecten binnen ondernemingen en terbeschikkingstelling van de nodige investeringen voor de uitvoering ervan;
- creatie, behoud of ontwikkeling door ondernemingen van O&O-vaardigheden binnen het Brussels Gewest;
- integratie van onderzoeksresultaten in productielijnen of in PPD;
- wetenschappelijke publicaties, symposia, congressen, prijzen, ...;
- enz.

Advies N°56

Betreffende de overdracht van kennis binnen het programma Applied PhD (ex-Doctiris) van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 21 februari 2022

Veel van deze gevolgen zijn indirect en leiden niet noodzakelijkerwijs tot de ontwikkeling van een product.

Veel actoren wijzen op het belang van goede relaties tussen alle actoren die bij deze projecten betrokken zijn (promotoren/professoren, doctoraatsstudenten, supervisors, mensen met verantwoordelijkheden bij de partners, enz.

Wat de follow-up van het dossier betreft: hoewel wordt opgemerkt dat de administratieve follow-up omslachtig is en kan worden vereenvoudigd, benadrukken de meeste actoren ook dat deze follow-up hen in staat stelt de voortgang van het project op te volgen en als gemeenschappelijke referentie kan dienen.

Het programma Applied PhD geniet dan ook een uitstekende reputatie bij ondernemingen en academici en past perfect in de innovatieketen die door de programma's van Innoviris wordt ondersteund. Bovendien staat in het verslag van IDEA Consult dat Applied PhD « *Best programme I have seen in any country so far. [It] works very well* ».

Samengevat, beveelt de Raad aan:

Het is niet nodig om een programma dat door veel begunstigden zo positief wordt beoordeeld, ingrijpend te wijzigen. Hieronder een paar voorstellen om het programma aan te passen:

- Zorgen voor een 'ex-post' follow-up om een beter inzicht te krijgen in de impact van het project op de partners en hen indien nodig andere programma's van Innoviris voor te stellen om hen de kans te

geven in de toekomst intellectuele eigendom te ontwikkelen op basis van de resultaten van een Applied PhD (bijvoorbeeld via een O&O-programma).

- Het zou interessant zijn een soort postdoctorale stage in het bedrijfsleven of in collectieve centra te overwegen, bv. tussen 6 en 12 maanden, na de voltooiing van een Applied PhD. Een doel kan zijn om de invoering en valorisatie van de resultaten van het doctoraatsproject voort te zetten of te leren hoe onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten moeten worden opgezet en voorbereid. Er kan ook worden gedacht aan een project van langere duur (bijvoorbeeld via een O&O- of POC-programma) met als doel te zorgen voor een kennisoverdracht naar de industrie/maatschappij na afloop van het project en ervoor te zorgen dat de kennis en deskundigheid in Brussel blijven. De betrokken begunstigden kunnen een groep ondernemingen op een bepaald gebied zijn, "maatschappelijke" organisaties, collectieve onderzoekcentra, enz.
- Waar mogelijk een evaluatie uitvoeren van het effect van Applied PhD-projecten waarbij andere partners dan ondernemingen betrokken zijn bij het collaboratief onderzoek (momenteel weinig projecten en deze lopen nog).

Advies N°57

Betreffende de commentaar op het voorontwerp van de EFRO-programmering 2021-2027 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 30 maart 2022

1. Inleiding

De redactie van het OP EFRO maakt deel uit van een sterk participatieve aanpak. Deze leidde in januari 2022 tot het akkoord van de Regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest over het voorontwerp van operationeel programma EFRO voor de periode 2021-2027.

Het programma wordt nu onderworpen aan een milieueffectenrapport en een openbaar onderzoek (op basis van een milieueffectrapport), evenals aan de raadpleging van adviesorganen. Het ontwerpprogramma zal vervolgens aan de Europese Commissie worden voorgelegd met het oog op de lancering van nieuwe projectoproepen.

Het is in dit kader dat de EFRO-Directie van de GOB de Raad voor Wetenschapsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (RWB) heeft verzocht een advies uit te brengen over het voorontwerp.

2. Advies van de Raad voor Wetenschapsbeleid

2.1. Organisatie van het programma

Opmerking van algemene aard

De huidige internationale context kan de situatie de komende jaren op tal van gebieden drastisch veranderen: onafhankelijkheid op het vlak van energie en voedsel, bijvoorbeeld, IT-veiligheid en impact op het bedrijfsleven. Bestaat er nog een mogelijkheid/noodzaak om sommige doelstellingen van dit programma aan te passen aan deze veranderende internationale situatie? Met andere woorden: kunnen de voorziene enveloppes en de verdeelsleutels tussen strategische en specifieke doelstellingen nog veranderen?

Proces

Is het mogelijk om, teneinde de financiële onzekerheid in verband met de voorbereidingsfase van de aanvragen te verminderen, een proces op basis van voorselectie te overwegen? Door een mechanisme voor het indienen van blijken van belangstelling, gevolgd door volledige voorstellen bijvoorbeeld?

Timing

- Wat is de voorziene looptijd tussen de publicatie van het programma en de indiening van de dossiers?

Advies N°57

Betreffende de commentaar op het voorontwerp van de EFRO-programmering 2021-2027 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 30 maart 2022

- Wat is de fasering van de publicatie van de verschillende assen?
- Wat is de timing? Kan men zich verwachten aan een tweede projectoproep gezien de vraag van de Commissie naar een tussentijdse evaluatie van het programma?

Budget

- Quid de verwachte co-financiering? Kunnen onderzoeksinstituten / collectieve centra (economische activiteit < 20%) zich aan 100% financiering verwachten?
- Wat wordt van de Brusselse economische actoren/overheidsdiensten/het maatschappelijk middenveld verwacht inzake steun voor "academische" projecten?
- Zullen instellingen die een project willen indienen, moeten meefinancieren? Zo ja, hoeveel en op welke wijze (contant of in natura). Zou dit gelden voor alle SD's?

Incoherente informatie

De mate van fijnmazigheid van de informatie over de aard van de steun per type actie verschilt van paragraaf tot paragraaf, hetgeen de leesbaarheid/begrijpelijkheid niet ten goede komt. De informatie is bijvoorbeeld zeer specifiek voor het tweede soort actie in SD1.2, maar dit is niet het geval voor andere acties.

Territorium en actoren

Komen alle teams van een onderzoeksinstituut/onderzoekscentrum met één of meer exploitatievestigingen in het BHG maar ook buiten het BHG in aanmerking voor deze EFRO-programmering (zolang de impact van de projecten ten goede komt aan het BHG)? Of komen alleen de teams/vestigingen die strikt binnen het BHG gevestigd zijn in aanmerking? Deze vraag is belangrijk om van tevoren te kunnen weten welke teams al dan niet te sensibiliseren voor dit programma en projecten voor te bereiden. Het is nuttig rekening te houden met de organisaties/onderzoekcentra met locaties binnen en buiten het BHG, en vestigingen buiten BHG als subsidiabel te beschouwen, zoals het geval was tijdens de laatste EFRO-programmeringsperiode, indien wordt aangetoond dat de aldaar uitgevoerde projecten een aanzienlijke bijdrage kunnen leveren aan de EFRO-programma's van BHG en aan de socio-economische ontwikkeling van de regio. We hebben het hier over andere projecten dan "infrastructuur".

KPI's

Gezien het belang van indicatoren voor het welslagen van een project, zou een "operationele" definitie van de indicatoren ideaal zijn. Met name zou een duidelijke en ondubbelzinnige definitie in overeenstemming met de op Europees niveau gehanteerde definities, wenselijk zijn.

Advies N°57

Betreffende de commentaar op het voorontwerp van de EFRO-programmering 2021-2027 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 30 maart 2022

2.2. Uitdagingen

Marktfalen

Hoe kunnen particuliere investeringen in O&O in het RBC verder evolueren?

Lessen getrokken uit het verleden – selectie

Zou het - gezien de beschikbare tijd voor het opzetten van EFRO-projecten vaak vrij kort is – mogelijk zijn om voorafgaand aan de oproep meer te weten over de verwachtingen en de selectiecriteria voor het lanceren van de eerste oproep? Dit zou nuttig zijn om de teams voor te bereiden.

2.3. OD1.1. Het ontwikkelen en versterken van de onderzoeks- en innovatiecapaciteit en het invoeren van geavanceerde technologieën

ICT

De volledige benaming van de strategische doelstelling 1 is : « Een meer concurrentieel en slimmer Europa door de bevordering van innovatieve en slimme economische transformatie en regionale ICT-connectiviteit”. Deze referentie naar ICT is niet duidelijk: moet ICT verplicht aanwezig zijn in elke kandidatuur, of is dit louter wenselijk, of gewoon mogelijk?

Afstemming / synergieën met INNOVIRIS

- 3 prioriteiten inzake acties : Hoe zit het met de afstemming van deze acties op de bestaande initiatieven die Innoviris aanbiedt aan universiteiten/hogescholen en die tot doel hebben de overdracht van kennis naar de regionale socio-economische structuur te bevorderen? Zullen deze maatregelen elkaar aanvullen? Zullen zij in de plaats komen van de door Innoviris voorgestelde acties?
- Versterking van de steun aan toegepaste onderzoeksprojecten van coöperatieve en co-creatieve aard : deze worden reeds ondersteund door Innoviris. Welke verschillen zijn er inzake deze financieringen ? Of welke synergie ?
- Mobilisering van onderzoeksresultaten : deze activiteiten worden reeds gedeeltelijk ondersteund door Innoviris. Welke andere/nieuwe acties worden verwacht ? Van wie ? Komt dit bovenop de middelen die door Innoviris ter beschikking gesteld worden?

Kwalitatieve sprong van het Gewest

Hoe wordt deze gedefinieerd / geëvalueerd? Een duidelijke definitie is wenselijk.

Infrastructuren

- Wat kunnen we verstaan onder onderzoeksinfrastructuur: gaat het om gebouwen en/of uitrusting (machines)?
- Als investeringen in infrastructuur worden aanvaard, moeten zij dan betrekking hebben op dezelfde uitdagingen als diegene die voor as OD2.1 zijn gedefinieerd?

Advies N°57

Betreffende de commentaar op het voorontwerp van de EFRO-programmering 2021-2027 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 30 maart 2022

- Kunnen we ervan uitgaan dat een incubator die projecten gerelateerd aan de 17 VN-ontwikkelingsdoelstellingen host, aan de vraag beantwoordt? Immers:

– Het doel van as OD2.1 is energie-efficiëntiemaatregelen te bevorderen. De selectie beoogt in de eerste plaats werkzaamheden, die de gebouwen dichterbij de tegen 2050 verwachte prestaties moeten brengen.

– Het doel van as OD1.1 is het ondersteunen en ontwikkelen van OOI-infrastructuren. De term "infrastructuren" lijkt in deze as echter een ruimer toepassingsgebied te bestrijken ("bakstenen" en "uitrusting" infrastructuren). Indien we een verzoek om "bakstenen" infrastructuur in deze as inbrengen, speelt het begrip energieprestatie dan een rol bij de selectie van het project? Kunnen we de subsidie gebruiken voor de binneninrichting van het huurtype (scheidingswanden, technisch, enz.).

- Is een incubator, opgericht in de vorm van een NV, waarin het Gewest en de universiteiten zijn verenigd, een in aanmerking komende begunstigde? Dit doet de vraag rijzen naar de rechtsvormen van de in aanmerking komende begunstigden.

2.4. OS1.2. Te profiteren van de voordelen van digitalisering voor burgers, ondernemingen, onderzoeksorganisaties en overheden

Onderzoeksorganisaties

hoe zijn zij betrokken bij deze SD? Op welke manier wordt van hen een bijdrage verwacht inzake deze SD?

Opdrachten ten behoeve van overheidsdiensten

Wat de universiteiten betreft, makendezethema'sapriori geen deel uit van de "opdrachten" die door onderzoekorganisaties "ten behoeve van overheidsdiensten" worden uitgevoerd.

ICT-veiligheid

Naast transparantie moet ook aandacht worden besteed aan ICT-beveiliging. Geen digitale overgang zonder radicale overweging van deze kwestie.

Doelgroepen

De verwoording van de rol van elke actor bij de SD is niet duidelijk. Universiteiten/ziekenhuizen/vzw's? In het kader van onderzoeksprogramma's? In samenwerking? Met of zonder economische partners en eventueel in co-creatie?

Gebruik van financieringsinstrumenten

« Volgens de algemene logica van het programma waarbij de financiële instrumenten bij voorrang gaan naar ondernemingen en de subsidies naar andere soorten begunstigden is geen enkel financieel instrument gepland krachtens de SD 1. 2. ». Wij begrijpen deze zin niet.

Advies N°57

Betreffende de commentaar op het voorontwerp van de EFRO-programmering 2021-2027 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit advies werd goedgekeurd op 30 maart 2022

2.5. SD1.3. Het versterken van duurzame groei en het concurrentievermogen van kmo's en het creëren van banen in kmo's, onder meer door productieve investeringen

Moeten de doelstellingen van deze SD1.3 worden bereikt door de uitvoering van innovatieprojecten (geheel of gedeeltelijk). Zo ja, moeten deze innovatieprojecten dan gericht zijn op specifieke prioritaire gebieden, zoals ICT of gezondheid, of niet?

Infrastructuren

- Criterium B, investering en onderdak : Generieke of op gespecialiseerde gebieden? Alle soorten KMO's? Hoe zal dit aansluiten bij bestaande initiatieven? Gewestelijke of particuliere incubatoren?
- Voor wat investeringen en infrastructuren betreft, dient men te beantwoorden aan dezelfde uitdagingen als deze gedefinieerd voor as OS2.1?
- Moeten, in het kader van een incubator, alle of slechts enkele van de daar ontwikkelde projecten betrekking hebben op de in punt C omschreven gebieden? Hoe kan dit punt worden gecontroleerd, aangezien de duur van de hostingperiode kort zou zijn en de onderwerpen dus regelmatig opnieuw zouden moeten worden gedefinieerd?

2.6. SD2.1. Het bevorderen van energie-efficiëntie en het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen (EFRO)

Relevantie

Hoe te definiëren of een project toebehoort aan doelstelling 1 of 2?

Innovatie

Zijn dit ook potentiële aandachtsgebieden voor innovatieprojecten? Inspelen op deze uitdagingen door innovatie? Is dit ook van toepassing op SD2.6 circulaire economie.

Infrastructuren

Kan bij de vaststelling van het prestatieniveau voor het project "gebouwen" rekening worden gehouden met een ruimere context (renovatie van gebouwen + warmtenet + warmte- en koudeproductie op basis van hernieuwbare energie + fotovoltaïsche productie), zelfs indien de operaties gefaseerd zijn en door verschillende exploitanten worden uitgevoerd?

Komen onderzoeksinstellingen/centra ook in aanmerking voor de in SD2.1 voorgestelde acties (bv. in het kader van de renovatie van gebouwen, verbetering van de energieprestaties van gebouwen, enz.)?

Advies N°58

Betreffende het gewestelijk beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van OOI.

Dit advies werd goedgekeurd op 20 september 2022

Voorwoord

Het hieronder weergegeven advies van de Raad past in de Brusselse context en houdt er rekening mee. Op institutioneel vlak heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) bij Ordonnantie van 29 maart 2012 voorzien om de genderdimensie te integreren in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die onder zijn bevoegdheid vallen. Er zijn verschillende instrumenten ontwikkeld om dit doel te bereiken (Actieplan inzake *Gendermainstreaming*, Diversiteitsplan, *Equal test* en *Gender Budgeting*). Het weergegeven advies beoogt deze instrumenten aan te vullen met een aantal aanbevelingen, om te komen tot een inclusief gewestelijk beleid en tot gendergelijkheid op het gebied van onderzoek & ontwikkeling en innovatie (OOI).

De term gender in dit document verwijst naar de identitaire en symbolische dimensie van seksuele identiteit. Gender verwijst naar sociale verschillen tussen vrouwen en mannen die aangeleerd zijn, die in de loop der tijd kunnen veranderen en zowel binnen eenzelfde cultuur als tussen verschillende culturen sterk uiteenlopen. Gender heeft een invloed op de manier waarop mensen zich identificeren en gedragen als man of vrouw. Het heeft ook vaak een invloed op de manier waarop anderen hen zien. Het wordt 'maatschappelijk opgebouwd', wat betekent dat

het gebaseerd is op, maar niet bepaald wordt door geslacht ([Horizon Europe](#)).

huidige Belgische horizon en cijfergegevens beschikbaar.

Onderzoek & Ontwikkeling en Innovatie (OOI) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest staan op dit vlak voor aanzienlijke uitdagingen. Enerzijds is het BHG geen uitzondering wat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in wetenschappen en technologie (met name ingenieur) betreft. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de kunststratingen en mens- en sociale wetenschappen (psychologie en pedagogische wetenschappen, talen en literatuur, informatie en communicatie)¹. Bovendien is er, ondanks de oververtegenwoordiging van vrouwen bij de afgestudeerde studentenpopulatie², sprake van een trechtereffect en een ondervertegenwoordiging in de onderzoeksberoepen. Ter illustratie, het wetenschappelijk personeel aan de ULB en VUB telt 44% vrouwen bij de doctoraatsstudenten/s en 38% bij de post-doctorale onderzoek(st)ers terwijl het academisch personeel uit 39% vrouwen bestaat bij de docenten, 31% bij de professoren en 24% bij de gewoon hoogleraren ([Eindrapport Gender Action Plan, 2017](#)). Deze discrepanties vinden we ook buiten de wereld van het hoger onderwijs en onderzoek terug. Het aantal vrouwelijke ondernemers neemt weliswaar toe in het BHG en het Gewest heeft in dit opzicht het hoogste percentage in België. Cijfers uit de start-up monitoring van de Europese Commissie voor 2018 ([Steigertahl et al., 2018](#)) tonen aan dat slechts 9,9% van de Belgische starters een vrouw was.

¹ [Verslag van de universiteiten van de Federatie Wallonië-Brussel en het F.R.S.-NFWO over de staat van de gendergelijkheid in 2018-2019](#)

² [Verslag van de universiteiten van de Federatie Wallonië-Brussel en het F.R.S.-NFWO over de staat van de gendergelijkheid in 2018-2019, p.14](#)

Advies N°58

Betreffende het gewestelijk beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van OOI.

Dit advies werd goedgekeurd op 20 september 2022

Analyses uitgevoerd door *Women in Business* geven aan dat dit cijfer in Brussel mogelijk nog lager ligt. Bovendien bestaat de digi-tech ondernemerswereld quasi uitsluitend uit mannen. De toegang van vrouwen tot risicokapitaal is een meer algemeen probleem. Daarom wordt in de aanbevelingen in dit advies rekening gehouden met deze specifieke context, en met name met de **schaarste aan vrouwen in de technisch-wetenschappelijke sectoren en beroepen**.

In dit advies wordt tevens rekening gehouden met de specifieke context van de **ontwikkeling van een genderbeleid binnen Innoviris**. Het genderbeleid van Innoviris wordt door de organisatie zelf ontwikkeld in een co-creatief proces, met medewerking van de kaderleden en op basis van de vier huidige werkterreinen en de aanbevelingen van deskundigen. Deze methode vergroot het bewustzijn en de betrokkenheid van het personeel, levert innovatieve ideeën op die passen bij de organisatie, en zorgt ervoor dat het plan wordt gesteund door directie en personeel. Een overzicht van het huidige gendergelijkheidsbeleid binnen Innoviris is te vinden in het "Gender Equality Plan", dat is gepubliceerd op de Innoviris-website en dat voldoet aan de subsidievoorwaarden voor Horizon Europe-financiering. Het voorgestelde plan kan progressief verwezenlijkt worden, door het volgen van stapsgewijze voortgangsindicatoren en realistische mijlpalen (bepaald op basis van de huidige situatie). Tot slot wordt in dit advies rekening gehouden met de **diversiteit van de belanghebbenden** bij OOI-projecten: geldschieters, onderzoeksinstellingen, projectleiders en onderzoekers, die elk hun eigen manier van werken hebben.

Vanuit het oogpunt van het gewestelijk beleid is het van belang om al deze belanghebbenden bewust te maken en de processen niet te omslachtig te maken om projectleiders niet te ontmoedigen, vooral in een context van beperkte middelen. Het is tevens belangrijk te onderstrepen dat dit advies zich met name richt op diversiteit inzake gender, maar dat het belang van diversiteit op andere vlakken – zoals inzake origine, handicap, enz. – niet onderschat mag worden. Deze dimensies zijn tevens oorzaken van discriminatie en moeten het onderwerp vormen van een gerichte aandacht.

Advies van de Raad voor het Wetenschapsbeleid

Dit advies biedt een aantal empirisch onderbouwde elementen inzake beleid, strategie en monitoring van gender-mainstreaming en diversiteit op het vlak van onderzoek en innovatie. Het berust op vier grote krachtlijnen:

- Besluitvormingsproces - Genderevenwicht op alle institutionele besluitvormingsniveaus
- OOI-teams - Genderevenwicht in de teams die OOI-projecten uitvoeren

Voor elke krachtlijn bevat het advies literatuurverwijzingen en een overzicht van de huidige situatie bij de gewestelijke besturen en binnen Innoviris.

De samenvatting bevat de aanbevelingen die voor de periode 2021-2027 als prioritair voor het Gewest worden beschouwd, in overeenstemming met het Gewestelijk Innovatieplan (GIP). Er wordt een onderscheid gemaakt

Advies N°58

Betreffende het gewestelijk beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van OOI.

Dit advies werd goedgekeurd op 20 september 2022

tussen aanbevelingen op korte termijn (KT - 2022-2023), middellange termijn (MT - 2024-2025) en lange termijn (LT - 2026-2027).

Besluitvormingsprocessen – Naar een genderevenwicht op alle institutionele besluitvormingsniveaus

De literatuur wijst op een paradox wat het genderevenwicht in de besluitvormingsprocessen op het gebied van OOI betreft. Het is waar dat onderzoek wijst op een ondervertegenwoordiging van vrouwen bij evaluatie (reviewing, jury's, enz.); een ondervertegenwoordiging die sterker is dan hun respectieve aandeel in de verschillende wetenschappelijke gebieden. [Helmer et al, 2017](#) analyseerden bijvoorbeeld informatie betreffende meer dan 9.000 redacteurs/redactrices en 43.000 evaluatoren (m/v) van het tijdschrift Frontiers. Zij tonen aan dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in het proces van peer review (meer dan hun ondervertegenwoordiging in de wetenschappelijke gemeenschap).

Dergelijk onderzoek maakt duidelijk dat het belangrijk is om de **genderonevenwichtigheden in het profiel van evaluatoren** te bestrijden door de ontwikkeling van een evenwichtig beleid bij oproepen tot evaluatie. Het is echter ook belangrijk om de **onbewuste gendervooroordelen van evaluatoren**, ongeacht hun geslacht, aan te pakken.

Met betrekking tot de periode 2019-2020, waarvoor het mogelijk was het aantal deskundigen in de jury's van Innoviris gedeeltelijk op te volgen, kan worden vastgesteld dat vrouwelijke deskundigen ondervertegenwoordigd

zijn, maar ook minder vaak dan mannelijke deskundigen ingaan op een uitnodiging om in een jury te zetelen. Dit is meer in het bijzonder duidelijk bij de jury's van de industriële onderzoekscel, waarschijnlijk deels als gevolg van de in het voorwoord aangehaalde specifieke context van onevenwichtigheden tussen mannen en vrouwen in de STEM-richtingen en industriële wetenschaps- en technologie sectoren. Bepaalde projecten en programma's komen in de buurt van evenwichtige jury's of hebben zelfs een oververtegenwoordiging van vrouwen. Toch komt dit minder voor.

In het licht van deze bevindingen kunnen verscheidene aanbevelingen worden gedaan om het genderevenwicht in de besluitvormingsprocessen te verbeteren:

- Plannen voor gendergelijkheid als criterium om in aanmerking te komen
 - (MT) Het beschikken over een plan voor gendergelijkheid zou een ontvankelijkheidscriterium kunnen worden voor overheidsinstanties, instellingen voor hoger onderwijs en onderzoeksorganisaties. Dit zal voor die organisaties vanaf 2022 een vereiste zijn voor de toekenning van subsidies in het kader van het programma Horizon Europe. In de wetgevende tekst van Horizon Europe is immers bepaald dat alle onderzoeksorganisaties, overheidsinstanties en instellingen voor hoger onderwijs die reageren op een projectoproep in het kader van Horizon Europe, vooraf een plan voor gendergelijkheid moeten hebben opgesteld dat aan verschillende doelstellingen voldoet³.

Daartoe behoren gendergelijkheid bij de aanwerving en een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen

Advies N°58

Betreffende het gewestelijk beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van OOI.

Dit advies werd goedgekeurd op 20 september 2022

in de besluitvormingsorganen. Daarnaast zal het evenwicht tussen mannen en vrouwen in de onderzoekteams het derde doorslaggevende criterium zijn wanneer ingediende projecten eenzelfde score behalen.

Deze verplichting zou kunnen worden uitgebreid naar de programma's in het BHG. Zodoende moeten voor financiering geselecteerde projectvoorstellen het gendergelijkheidsplan van hun organisatie aan Innoviris voorleggen voordat de subsidieovereenkomst wordt ondertekend.

- Categorisering en terminologie
 - (KT) Naar het voorbeeld van het 9e Europese kaderprogramma voor onderzoek en innovatie Horizon Europe, zou het Brussels Hoofdstedelijk Gewest drie gendercategorieën kunnen gebruiken voor de zelfidentificatie van onderzoekers, namelijk mannelijk, vrouwelijk en niet-binair (zie ook het VLIR-JA Charter Gender in Academia 2019). Deze inclusieve karakterisering zou systematisch worden gebruikt bij de publicatie van vacatures, het indienen van projectvoorstellen, de verspreiding van projectresultaten, het opvolgen van gendergelijkheid en de publicatie van genderstatistieken.
 - (KT) Opteren voor systematisch inclusieve redactie.
- Jury's van deskundigen
 - (LT) Als aanvulling op het huidige beleid en ter verwezenlijking van de doelstelling om op alle institutionele besluitvormingsniveaus een evenwicht tussen mannen en vrouwen te bewerkstelligen, kan specifieke nadruk worden gelegd op een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in deskundigenjury's

- en -panels. Daartoe zouden verschillende maatregelen kunnen worden overwogen op basis van de aanbevelingen van het ERAC in het verslag 'Tackling Gender Bias in Research Evaluation: Recommendations for action for EU Member States' (Policy Brief, ERAS 1204/19), waarin een minimale 60:40-verdeling in evaluatiejury's, evaluatiecomités en werkgroepen wordt aanbevolen. Een gelijkaardig quotum wordt toegepast door het Zweedse innovatieagentschap Vinnova. Deze verdeling zou een langetermijndoelstelling kunnen zijn. De huidige verhouding per vakgebied kan in kaart worden gebracht en er kan worden gestreefd naar ten minste een gelijkwaardige verhouding in de jury's, met als doel op lange termijn een evenwicht tussen mannen en vrouwen te bereiken.
- (KT) Werken aan de samenstelling van een pool van deskundigen via online registratie, meer systematische mobilisatie van de in België of in Brussel bestaande netwerken van vrouwelijke deskundigen (Expertalia, Brussels Binder, Amazone, www.inclusivepanels.be). Met de steun van deskundigen die uit het buitenland komen.
- (KT) Valoriseren van de diversiteit van expertises en van alternatieve trajecten naast het klassieke academische traject, waardoor de pool van deskundigen kan worden uitgebreid en het zoeken naar evenwicht kan worden vergemakkelijkt.
- (KT) Werken aan de communicatie naar de uitgenodigde deskundigen toe door de nadruk te leggen op het valoriseren van het genderevenwicht, gebruik van inclusieve communicatie.

Advies N°58

Betreffende het gewestelijk beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van OOI.

Dit advies werd goedgekeurd op 20 september 2022

- (MT) Weigeringen opvolgen om inzicht te krijgen in de redenen hiervoor en in mogelijke stimulansen; het wervingsprocedure aanpassen op basis van wat die opvolging ons leert.
- (MT) Overwegen om deskundigen voor specifieke thematische oproepen (in het bijzonder STEM) vroeger aan te werven.
- (MT) aandachtspunten meedelen die de betrokken externe evaluatoren (m/v) in acht moeten nemen bij de evaluaties.
- (MT) De juryvergaderingen aanvatten met een korte video over gendervooroordelen en de mechanismen daarvan.

OOI-teams: Genderevenwicht in de teams die OOI-projecten uitvoeren.

De rol van onderzoeksfinanciering bij het versterken van genderongelijkheden op het vlak van OOI kan niet worden genegeerd. Het klopt dat er veel complexe factoren zijn die bijdragen tot het verkrijgen van onderzoeksfinanciering, waarvansommige buiten het bestek van het evaluatieproces vallen. Niettemin kunnen de ongelijkheden worden verminderd als de geldschieters erop toezien dat de gelijkheid van mannen en vrouwen in alle stadia van het toewijzingsmodel en evaluatieprocessen wordt opgenomen: aanvragen, evaluatieproces, en samenstelling van OOI-teams.

Er worden aanzienlijke genderverschillen waargenomen bij het indienen van aanvragen bij projectoproepen, waarbij bijvoorbeeld minder vrouwen dan mannen subsidies aanvragen en vrouwen kleinere subsidiebedragen aanvragen dan mannen, deels omwille van het 'imposter syndrome' ([Jöstl et al., 2012](#)). Bovendien hangt het succes

van de financiering in grote mate af van eerdere financiering. Dit kan een gendergebonden uiting van het 'Matthew-effect' ([Merton, 1968](#)) in de wetenschap opleveren, waarbij meer erkenning wordt gegeven aan gevestigde (mannelijke) wetenschappers dan aan relatief onbekende (vrouwelijke) wetenschappers, zelfs wanneer de kwaliteit van hun werk even hoog is. Omgekeerd is er sprake van een 'Matilda-effect' ([Rossiter, 1993](#)) in de omgekeerde richting met betrekking tot vrouwelijke onderzoekers, omwille van het mechanisme 'zij die al weinig hebben, krijgen nog minder'. De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen bij de financiering van onderzoek kan zo bijdragen tot een cumulatief voordeel voor de mannelijke onderzoekers.

In het licht van deze bevindingen kunnen verscheidene aanbevelingen worden gedaan om het **genderevenwicht in de aanvragen** voor OOI-projecten te verbeteren:

- Evenwicht in de kandidaturen
 - (KT) Opzetten van een mentorprogramma (bv. een netwerkmoment tussen de weerhouden kandidaten van een vorige oproep en de mogelijke kandidaten voor een nieuwe oproep, of een mentorschap van verschillende TTO's en Europa-cellen).
 - (MT) Gekwantificeerde monitoring: Innoviris zou het percentage m/v/x-kandidaten kunnen meten per discipline (natuur- en ingenieurswetenschappen, sociale en menswetenschappen, biowetenschappen), voor alle programma's. Deze monitoring kan op middellange termijn doeltreffend zijn en kan worden voorzien via de toekomstige implementatie van het gewestelijke CRM-systeem. Dankzij dit systeem zullen specifieke gender gerelateerde gegevens uit databanken kunnen worden gehaald en opgenomen in de formulieren.

Advies N°58

Betreffende het gewestelijk beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van OOI.

Dit advies werd goedgekeurd op 20 september 2022

- (LT) Implementatie van een beleid dat kandidaturen van vrouwen aanmoedigt en openstaat voor diversiteit ([vanden Brink & Benschop, 2014](#)), waarbij men er zich van vergewist dat 30% van de kandidaturen afkomstig is van vrouwen; zo niet, de oproep langer open houden.

Gelet op het feit dat onderzoek financiering belangrijk is voor de loopbaanontwikkeling van wetenschappers, is het van essentieel belang de mogelijke impliciete vooroordelen in de financieringsprocessen, evaluatie-instrumenten en -criteria te begrijpen en aan te pakken, teneinde de ontwikkeling van wetenschappelijke loopbanen voor iedereen, ongeacht geslacht van de kandidaten, te bevorderen. Deze **vooroordelen** hebben te maken met de **criteria die bij het evaluatieproces worden gehanteerd**: het valoriseren van bepaalde profielen, vaardigheden of loopbaantrajecten.

In het licht van deze bevindingen kunnen verscheidene aanbevelingen worden gedaan om **het genderevenwicht in de evaluatieprocessen** van OOI-projecten te verbeteren:

- Evenwicht in de evaluatieprocessen
 - (KT) Herzien van de terminologie van de projectoproepen en van de evaluatiecriteria vanuit een inclusief perspectief.
 - (KT) De geldschietters beschrijven de projectoproepen en evaluatiecriteria voor deze oproepen in genderneutrale terminologie. Het gebruik van woorden die impliciet met traditioneel mannelijke eigenschappen worden geassocieerd, moet worden beperkt. Zo moet bijvoorbeeld bijzondere aandacht worden besteed aan een gemeenschappelijke verklaring van

subjectieve begrippen zoals 'leadership' (door 'leiderschapseigenschappen' te definiëren en ze te omschrijven als 'een belangrijke bijdrage leverend', door 'innovatie' en 'creativiteit' af te wisselen met 'originaliteit' en 'vindingrijkheid', enz.)

- (KT) Gebruik maken van software om gender gerelateerde formuleringen in vacatures op te sporen (bv. <https://gender-decoder.katmatfield.com/>), maar zich niet beperken tot de 'resultaten' van dit hulpmiddel en alle middelen activeren die het (her)lezen van de geproduceerde documenten mogelijk maken.
- (KT) In de richtlijnen voor evaluatoren (m/v) beschrijven de geldschietters de 'ideale kandidaat' in genderneutrale terminologie, bv. door de evaluatoren te vragen het onderzoeksproject, de vereiste bekwaamheden die rechtstreeks verband houden met het project, en de prestaties en staat van dienst van de kandidaat (m/v) te beoordelen, en verwijzingen naar irrelevante persoonlijke omstandigheden, zoals burgerlijke staat, leeftijd, evenwicht tussen werk en privéleven en rollen buiten de werkomgeving te vermijden.
- (MT) De kwalitatieve dimensie van de wetenschappelijke werken waarderen en zich niet beperken tot bibliometrische aspecten ([Cameron et al., 2016](#)).
- (MT) Formalisering en transparantie met betrekking tot de criteria om in aanmerking te komen: formulering van duidelijke en universeel toegankelijke evaluatiecriteria via een evaluatiefiche (eventueel met specificatie van het relatieve gewicht ervan). Schrappen van de criteria die geassocieerd kunnen worden met en/of nadelig kunnen zijn voor een specifiek geslacht (bv. leeftijdscriteria die geen

Advies N°58

Betreffende het gewestelijk beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van OOI.

Dit advies werd goedgekeurd op 20 september 2022

rekening houden met loopbaanonderbrekingen; mobiliteitscriteria die geen rekening houden met ouderschap, enz.)

- (MT) Bijzondere aandacht besteden aan de internationale mobiliteit van vrouwelijke en mannelijke onderzoekers met een gezin ten laste, naar het voorbeeld van de Europese Commissie, die in het nieuwe stappenplan voor de toekomst van de EER vanaf 2021 de doelstelling heeft opgenomen om 'samen met de lidstaten en belanghebbenden inclusieve gendergelijkheidsplannen te ontwikkelen om gendergelijkheid op het vlak van O&I in de EU te bevorderen'.
- (MT) Voor elke kandidaat (m/v) hetzelfde aanwervings-/interview-format hanteren. In dit verband zouden de fiches die zijn ontwikkeld voor de MSCA-beurzen van het negende Europese kaderprogramma voor O&I als model kunnen dienen.
- (MT) Systematiseren van de 'double-blind reviews': de geldschieters zouden evaluatieprocedures kunnen ontwikkelen waarin eerst een dubbelblind onderzoek van de aanvragen zou worden uitgevoerd, voordat de profielen van de onderzoekers worden beoordeeld, om vooroordelen te voorkomen.
- (LT) Implementatie van een open evaluatiebeleid op het vlak van diversiteit ([van den Brink & Benschop, 2014](#))
- Aanvragen mogelijk maken van wetenschappers zonder benoeming of 'vaste' functie of aanbieden van overgangsbuurzen of -subsidies voor mannelijke en vrouwelijke onderzoekers die uitzicht hebben op een (vaste) aanstelling (docent, tenure track, etc.) maar een bepaalde periode moeten doorlopen, om zo het aantal aanvragen van vrouwelijke wetenschappers te

vergroten (Europese Commissie, 2009; NWO Incentive Grants for Women in STEM 2021).

- Bij gelijkwaardige aanvragen voorrang geven aan de vrouwelijke kandidaturen.

Het Europese project Genderaction, dat door het H2020-programma wordt gefinancierd en dit jaar is afgesloten, heeft het mogelijk gemaakt de initiatieven van de lidstaten (en de met H2020 geassocieerde landen) ter bevordering van gendergelijkheid in onderzoek, ontwikkeling en innovatie in kaart te brengen en te analyseren. Dankzij deze benchmarking zijn goede praktijken aan het licht gekomen, met name wat de **samenstelling van onderzoeksteams en aanwervingsstrategieën** betreft. Hoewel de samenstelling van de OOI-teams en de aanwervingsstrategie gedeeltelijk afhangen van de keuze van de instellingen en de weerhouden kandidaten (m/v) en buiten de controle van de geldschieters vallen, kunnen de geldschieters de instellingen wel aanmoedigen om de potentiële gender-ongelijkheden binnen hun gelederen te onderzoeken

- Naar een evenwicht in de samenstelling van de teams en aanwervingsstrategieën:
 - (MT) Vragen om verslag uit te brengen over het aanwervingsbeleid inzake gendergelijkheid en diversiteit in de OOI-teams (Ahlqvist et al., 2015).
 - (MT) Een ruime interpretatie voorstellen van de persoonlijke werkingskosten van de onderzoeker (m/v), zoals het geval is bij het FWO (policy plan 2019-2023). De werkingskosten kunnen indien nodig bijvoorbeeld worden gebruikt voor medische hulp in geval van lichamelijke of functionele invaliditeit. De werkingskosten blijven behouden na een afwezigheid wegens zwangerschap, ziekte,

Advies N°58

Betreffende het gewestelijk beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van OOI.

Dit advies werd goedgekeurd op 20 september 2022

- verzorging, enz.
- (MT) Zorgen voor maatregelen om de uittocht van vrouwelijke onderzoekers na hun doctoraat te beperken (zie de 'leaky pipeline'). Zo kunnen bijvoorbeeld in geval van zwangerschap of ouderschap de anciënniteit of projectduur telkens met één jaar automatisch worden verlengd.
- (MT) Gekwantificeerde monitoring: Innoviris zou de procentuele samenstelling van de RDI-teams per sector meten, voor alle programma's. Dit toezicht zou doeltreffend kunnen zijn door de invoering van het regionale CRM-systeem tegen eind 2023, dat het mogelijk zal maken specifieke gender gerelateerde velden in de formulieren op te nemen die in een gegevensbank kunnen worden geëxtraheerd. Bij dit toezicht zal echter rekening moeten worden gehouden met een belangrijke factor, namelijk het grote verloop binnen de projectteams, met name in de ondernemerswereld.
- (LT) Naar het voorbeeld van het Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS), voorzien in beurzen voor gendergelijkheid voor jonge onderzoe(k)(st)ers door hen aanvullende geïndividualiseerde en flexibele ondersteuning voor hun loopbaanontwikkeling te bieden.
- (LT) Naar het voorbeeld van Ierland, een aanvullend financieringsmechanisme voorstellen om de aanwerving van een vervangend lid van een onderzoeksteam mogelijk te maken in geval van moederschaps- of ouderschapsverlof. Dit mechanisme zou op middellange termijn (MT) kunnen worden ingesteld voor oproepen waar de behoefte het grootst is, zoals Proof of Concept (POC) en Spin Off-projecten, waarvoor het tijdschema en de timing krap zijn.

- (LT) Het Luxemburgse agentschap FNR of de Ierse Research Council, die de Europese richtsnoeren (H2020 en zeer recentelijk die van Horizon Europe) inzake gender in de samenstelling van onderzoeksteams toepassen, hebben een quotum ingevoerd van ten minste 40% van elk geslacht vertegenwoordigd in de raden van bestuur van projectleiders.

Advies N°58

Betreffende het gewestelijk beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van OOI.

Dit advies werd goedgekeurd op 20 september 2022

Samenvattend adviseert de Raad:

1. Maatregelen te nemen om een evenwicht tussen mannen en vrouwen in de besluitvormingsprocessen te bereiken door te werken aan de criteria om in aanmerking te komen, de terminologie en de jury's van deskundigen:

1.1. (MT) Het beschikken over een gendergelijkheidsplan kan een criterium zijn om in aanmerking te komen met betrekking tot de verschillende oproepen voor onderzoekers die werkzaam zijn in overheidsinstellingen.

1.2. (KT) Een drievoudige categorisering (m/v/x), inclusieve teksten en terminologie rond positieve actie hanteren

1.3. (KT) Gediversifieerde aanwerving van deskundigen stimuleren

1.4. (MT) Juryleden opleiden inzake gendervooroordelen en sollicitatieprocedures aanpassen

1.5. (LT) Streven naar een evenwichtige samenstelling van de jury's

2. Genderevenwicht en inclusieve diversiteit in de aanvragen voor OOI-projecten te stimuleren:

2.1. (KT) Mentorprogramma's opzetten

2.2. (MT) Gekwantificeerde monitoring

2.3. (LT) Een beleid opzetten om het indienen van een aanvraag aan te moedigen

3. Het genderevenwicht in de evaluatieprocedures van OOI-projecten te verbeteren:

3.1. (KT) Herzienvandeterminologievandeprojectoproepen en van de evaluatiecriteria

3.2. (MT) Formalisering, systematisering en transparantie van de criteria om in aanmerking te komen, en double-blind reviews

3.3. (LT) Een open evaluatiebeleid implementeren op het vlak van diversiteit

4. Evenwicht in de samenstelling van de teams en aanwervingsstrategieën na te streven:

4.1. (MT) Vaststellen van vereiste criteria naar indieners en partnerinstellingen toe

4.2. (MT/LT) Zorgen voor budgettaire flexibiliteit en financiële stimulansen om een aanwervings- en teammanagementbeleid te voeren dat genderevenwicht en diversiteit bevordert

Advies N°58

Betreffende het gewestelijk beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen op het gebied van OOI.

Dit advies werd goedgekeurd op 20 september 2022

Referenties

Ahlqvist et al. (2015), A gender neutral process ? A qualitative study of the evaluation of research grant applications 2014. https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25174/1555426886206/A-Gender-Neutral-Process_VR_2015.pdf

Cameron et al. (2016), Solving the Productivity and Impact Puzzle: Do Men Outperform Women, or are Metrics Biased? <https://academic.oup.com/bioscience/article/66/3/245/2468661>

Eindrapport Genderactieplan 2014-2016, Fix the numbers of women, fix the institutions, fix the knowledge, ... and fix the mentality! * https://www.vub.be/sites/vub/files/GAP/eindrapport_gap_2017.pdf

Helmer et al. (2017), Gender bias in scholarly peer review. <https://elifesciences.org/articles/21718>

Horizon Europe Work Programme 2021-2022 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-call/2021-2022/wp-13-general-annexes_horizon-2021-2022_en.pdf

Jöstl et al. (2012), When Will They Blow My Cover? The Impostor Phenomenon Among Austrian Doctoral Students. <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1027/2151-2604/a000102>

Merton, R.K. (1968), The Matthew effect in science. The reward and communication systems of science are considered. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/5634379/>

Rossiter, M. W. (1993), The Matthew Matilda Effect in Science. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/030631293023002004>

Steigertahl et al. (2018), EU Startup Monitor. <http://startupmonitor.eu/EU-Startup-Monitor-2018-Report-WEB.pdf>

van den Brink, M. & Benschop, Y. (2014), Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joms.12060>

VLIR-JA Charter Gender in Academia, 2019 https://jongeacademie.be/wp-content/uploads/2019/06/Gendercharter_VLIR-JA.pdf



CONSEIL DE LA POLITIQUE SCIENTIFIQUE
RAAD VOOR HET WETENSCHAPSBELEID

RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST