

Plan égalité des genres 2022- 2027

version 1.0, Mai 2022

Ce document est conforme aux normes du cadre Horizon Europe. Il sera mis à jour sur base annuelle.

Contact: Cédric Verstraete – cverstraete@innoviris.brussels

Table des matières

1	Introduction.....	2
2	Politique de genre dans la RDI – Enjeux pour la Région de Bruxelles-Capitale.....	5
3	Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle	6
4	Équilibre de genre dans le direction et dans la prise de décision	7
5	Égalité des genres dans le recrutement et la progression de carrière.....	9
6	Intégration de la dimension genre dans les contenus de recherche et d’enseignement.....	10
6.1	Changement structurel autour de la sur/sous-représentation des femmes dans les domaines et secteurs de la R&I.....	10
6.2	Stratégies de recrutement pour les équipes de projets de R&I.	11
6.3	Modalités de facilitation du financement.....	12
6.4	Le genre comme thème dans les demandes de financement de projets de R&I.	12
7	Mesures contre les violences sexistes, y compris le harcèlement sexuel.....	13

1 Introduction

Le processus de socialisation des rôles masculins et féminins commence dès le plus jeune âge. Les parents et les autres enfants ont tendance à qualifier les garçons de "gros dur" et les filles de "gentille petite fille". Les codes couleurs généralement attribués aux enfants sont respectivement le bleu pour les garçons et le rose pour les filles, les jeux basés sur les mathématiques sont considérés comme plus appropriés pour les garçons, les activités de bricolage et de création pour les filles. Ces cadres de référence sont intériorisés par les enfants sous forme d'apprentissage par observation et consolidés par le renforcement positif de l'imitation de ce comportement - la socialisation primaire. La socialisation secondaire, qui a lieu à l'école et dans la sphère sociale, et la socialisation tertiaire via les médias de masse perpétuent cette dynamique. Elles conduisent à des comportements et des choix stéréotypés en matière d'études secondaires et tertiaires, et se reflètent à leur tour dans les carrières professionnelles qui en découlent. Il n'est pas surprenant, par exemple, que les précédentes études PISA montrent que les filles ont moins confiance en leurs capacités à résoudre des problèmes mathématiques ou scientifiques et qu'elles ressentent davantage d'anxiété à l'égard des mathématiques. Entre les garçons et les filles ayant les mêmes niveaux de confiance en soi et d'anxiété, la différence entre les sexes dans les scores de compréhension scientifique disparaît. Cela laisse supposer que les différences de performances peuvent s'expliquer non pas par les compétences, mais par des perceptions et des attitudes différentes vis-à-vis des sciences (informatiques) et des mathématiques¹. Celles-ci sont fortement déterminées par les modèles de socialisation².

Ces processus entraînent une présence inégale des hommes et des femmes dans les différents secteurs et domaines de la recherche scientifique et de l'innovation et ont un impact sur la manière dont ces domaines se développent. En particulier, la sous-représentation des femmes dans un certain nombre de disciplines et de professions scientifiques continue d'être identifiée comme un problème fondamental lié à l'inégalité des chances dans la société. De même, en ce qui concerne le contenu des projets de recherche, nous constatons une attention croissante à l'importance d'une répartition équilibrée des sexes au niveau des échantillons, dans la composition des groupes expérimentaux, dans l'élaboration des hypothèses de recherche et au niveau de biais inhérent à la recherche et au développement des projets qui ne tiennent pas compte de cette répartition.

Le sexe désigne les caractéristiques biologiquement déterminées des mâles et des femelles en termes d'organes et de fonctions reproductives, sur la base du complément chromosomique et de la physiologie. En tant que tel, le sexe est compris au sens large comme la classification des êtres vivants en tant que mâle ou femelle. Le genre fait référence aux différences sociales entre les femmes et les hommes, lesquelles sont apprises, susceptibles de changer avec le temps et qui varient largement à la fois au sein des cultures et entre elles. Le genre affecte la manière dont les gens s'identifient et agissent en tant qu'hommes ou femmes. Il affecte aussi souvent la façon dont les autres les perçoivent. Il est "socialement construit", ce qui signifie qu'il est basé sur le sexe, mais pas déterminé par celui-ci (Horizon Europe).

La politique de genre est comprise dans ce document comme une politique qui est attentive aux facteurs psychologiques, sociaux et culturels contribuant à l'inégalité des chances entre les différents sexes. Innoviris a toujours reconnu l'importance d'une politique de genre et d'égalité des chances

¹ OECD (2015), The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence, PISA, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en>

² UNESCO (2017), Cracking the code: Girls' and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM), United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

mûrement réfléchi et souhaite contribuer à de la recherche et de l'innovation responsables par des mesures ciblées. Le développement d'une politique de genre et de diversité dans le domaine de la recherche et de l'innovation (R&I) est l'une des actions du Plan Régional pour l'Innovation 2021-2027 (et de la Stratégie de Spécialisation Intelligente qui en fait partie)³. Les approches participatives et inclusives de la R&I ont été identifiées comme un défi majeur à cet égard. Il n'est pas étonnant que cette thématique fasse partie intégrante des priorités politiques régionales en matière de R&I (ainsi que des priorités plus générales). En outre, le développement d'une culture interne de respect et de diversité représente l'un des quatre axes de l'actuel plan stratégique 2021-2025 d'Innoviris, soulignant l'importance de cette thématique au sein de la culture organisationnelle.

Ce document reprend nos engagements passés, présents et futurs et se concentre sur les cinq domaines d'action recommandés par le programme-cadre Horizon Europe :

- équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la culture organisationnelle
- équilibre entre les sexes en matière de leadership et de prise de décision
- égalité entre les sexes dans le recrutement et la progression de la carrière
- intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'enseignement ;
- mesures contre la violence fondée sur le sexe, y compris le harcèlement sexuel.

Contexte legal

La politique régionale de genre trouve son origine dans l'ordonnance du 29 mars 2012⁴ relative à l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale et ses arrêtés d'exécution. Les articles les plus pertinents de cette ordonnance dite de "*gender mainstreaming*" sont les suivants :

- " Art. 3 : Chaque ministre et secrétaire d'Etat intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences".
- "Art. 4 : Outre les mesures contenues à l'article 3 de la présente ordonnance, chaque ministre et secrétaire d'Etat veille, dans les domaines relevant de ses compétences, à ce que les statistiques que les services publics bruxellois et les organismes d'intérêt public bruxellois produisent, collectent et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent". (Voir la publication de l'IBSA par Roger Kalenga-Mpala, 2014⁵, pour les analyses et les recommandations).

Contexte politique

Innoviris répond à l'objectif opérationnel 8 de la note d'orientation du ministre pour la période 2019-2024, dans lequel Innoviris doit s'engager à intégrer l'égalité des chances dans la politique de R&I, conformément à l'article 3.1 de l'ordonnance du 29 mars 2012. Dans ses plans opérationnels annuels, ainsi qu'à la lumière du Plan Régional pour l'Innovation, Innoviris met systématiquement en place des mesures pour atteindre les objectifs susmentionnés.

Un aperçu détaillé de l'état des lieux, ainsi que des futures mesures qui seront entreprises, est listé ci-après. Des indicateurs sont proposés à chaque fois, ce qui permet d'en suivre l'évolution. Nous présentons tout d'abord un bref aperçu des défis régionaux en matière d'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine de la RDI.

³ Voir <https://innoviris.brussels/regional-innovation-plan>

⁴ Voir https://etaamb.openjustice.be/nl/beschikking-van-29-maart-2012_n2012031171

⁵ Kalenga-Mpala, R. (2014) Gender en statistieken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. *BISA Focus*, Brussel : Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse.

L'égalité des genres dans le cadre d'une politique de recherche et d'innovation responsable

Le développement d'une politique d'égalité des genres s'inscrit dans une réflexion éthique plus large : quelle est la responsabilité sociale de la politique de soutien à la R&I d'Innoviris ? Dans le programme-cadre Horizon Europe, la Recherche et innovation Responsable (RIR) bénéficient d'une attention particulière. La RIR se concentre sur la création d'une recherche scientifique et d'une innovation de haute qualité qui répond aux besoins du public. Concrètement, cela implique de faire intervenir un large éventail de parties prenantes afin de déterminer la meilleure utilisation de la science et de la technologie pour résoudre les problèmes actuels, mais aussi pour créer un monde durable pour les générations futures.

La Commission européenne propose six thèmes politiques essentiels liés à la RIR : (i) l'éthique et l'intégrité de la recherche, (ii) le libre accès, (iii) l'égalité des sexes, (iv) la participation du public, (v) la gouvernance et (vi) l'enseignement scientifique. Innoviris est actuellement actif dans tous ces domaines politiques. En outre, les résultats du projet SwaFS moRRI⁶ montrent que la Belgique est à la pointe de la RIR au niveau européen, avec d'autres pays pionniers comme la France, le Danemark, l'Italie, les Pays-Bas, la Finlande, la Suède et le Royaume-Uni. C'est grâce à la RIR que les pays d'Europe occidentale sont à même de faire la différence lorsqu'il s'agit de développer un écosystème de R&I compétitif.

⁶ Voir <https://super-morri.eu>

2 Politique de genre dans la RDI – Enjeux pour la Région de Bruxelles-Capitale

Un certain nombre de défis identifiés dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique de genre sont spécifiques à la Région de Bruxelles-Capitale et servent par conséquent de point de départ.

1. Éducation et formation – les choix divergents des hommes et des femmes entraînent une sous-représentation dans les domaines scientifiques et technologiques

Une analyse de 2018⁷ montre que, bien que les femmes représentent plus de la moitié de la population étudiante de l'enseignement supérieur à Bruxelles, elles sont généralement sous-représentées dans les cours STEM (scientifiques et techniques), ce qui est également confirmé par des chiffres plus récents. Dans l'ensemble des programmes STEM, seuls 20% des étudiants en haute école et environ 35% des étudiants à l'université sont des femmes. Cette sous-représentation est la plus forte dans les TIC (6 % de femmes en bachelier et 22 % en master), suivies par le domaine du génie civil, des sciences naturelles et des sciences industrielles et technologiques (tous avec moins de 30 % de femmes) et les disciplines des mathématiques, de la chimie et de la géologie (environ 30 % de femmes). En revanche, les femmes et les hommes sont représentés de manière plus égale dans les sciences biologiques, les sciences agricoles, les sciences de la bio-ingénierie et les sciences et la gestion de l'environnement. Dans les sciences de la santé et dans les sciences humaines et sociales et les arts, les femmes constituent le groupe dominant.

Il en ressort que la Région bruxelloise est confrontée à un certain nombre de défis importants liés au genre dans le développement des talents STEM dans l'enseignement supérieur, en particulier dans les domaines spécifiques mentionnés ci-dessus. Ce défi s'applique plus explicitement au secteur des TIC, qui est essentiel à Bruxelles.

2. Marché du travail et économie

Bruxelles est un pôle de capital humain pour la RDI. Sur l'ensemble des personnes travaillant dans la Région de Bruxelles-Capitale, environ 2,2% ont travaillé dans la RDI en 2019. Avec une proportion de 39 %, les femmes constituent un groupe sous-représenté. Si l'on considère la part des chercheurs dans le personnel de R&D, cette proportion est à 37%, elle est donc encore légèrement inférieure. Le secteur des entreprises est celui où la représentation des femmes est la plus faible : 29 % du personnel de R&D et 27 % des chercheurs sont des femmes⁸.

Par ailleurs, malgré la surreprésentation des femmes au sein de la population des étudiants diplômés (Rapport des Universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité entre les femmes et les hommes en 2018-2019, p. 14), on constate un effet entonnoir et une sous-représentation dans les métiers de la recherche. A l'ULB par exemple, 44% du personnel scientifique sont des doctorantes et 38% des post-doctorantes, 39% du personnel académique sont des femmes chargées de cours, 31% des professeurs et 24% des professeurs ordinaires. À la VUB, la situation est relativement similaire : 44% de doctorantes et 38% de post-doctorantes, 39% de maîtres de conférences, 31% de professeurs et 24% de professeurs ordinaires⁹.

⁷ Van Laethem, M. & Verstraete, C. (2018). STEM opleidingen, een mannenzaak? *BISA Focus*, Brussel : Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse.

⁸ Institut bruxellois de statistique et d'analyse, 2022, voir <https://ibsa.brussels/themes/recherche-et-technologie/recherche-et-developpement>

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

Bien que l'entrepreneuriat féminin soit en hausse dans la Région de Bruxelles-Capitale, dans le monde des affaires, les femmes sont encore minoritaires. Les chiffres du suivi des start-ups de la Commission européenne pour 2018¹⁰ montrent que seulement 9,9 % des start-ups belges étaient dirigées par des femmes. L'analyse effectuée par Women in Business indique que ce chiffre pourrait être encore plus bas à Bruxelles. En outre, le monde des affaires de la digi-tech est presque exclusivement composé d'hommes. L'accès des femmes au capital-risque est un problème plus général. Pour ces raisons, un objectif spécifique 3.2 a été défini dans le Small Business Act (2016-2025)¹¹ : "soutenir les femmes entrepreneurs". Des campagnes telles que "invest for her" (hub.brussels et Be Angels) ont ainsi vu le jour et plusieurs autres actions sont en cours, à l'horizon 2025.

Par ailleurs, les analyses des professions "*bottleneck*" dans la région de Bruxelles-Capitale¹² montrent une pénurie persistante de main-d'œuvre dans les professions technico-scientifiques liées aux STEM : ingénieurs, spécialistes de l'informatique au sens large (ingénieurs logiciels, analystes de systèmes, etc.), architectes et techniciens en sciences naturelles et appliquées. Ces professions sont caractérisées par une forte sous-représentation des femmes, ce qui est logique compte tenu des années de sous-représentation des femmes dans les disciplines STEM. Cette situation est particulièrement marquée dans le secteur des TIC et de l'ingénierie. Un renforcement de l'offre et l'égalité des chances sur le marché du travail entre les hommes et les femmes est essentiel. Œuvrer à une meilleure représentation des hommes et des femmes dans les disciplines scientifiques et technologiques est, de ce point de vue, une ambition significative, tout comme le développement des compétences des femmes dans les secteurs à dominante masculine (et vice versa).

3 Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et culture organisationnelle

Une des quatre ambitions stratégiques d'Innoviris pour les années à venir est le développement d'une culture interne de respect et de diversité ; afin de faire d'Innoviris un "*best place to work*" (un aspect clé de la vision stratégique d'Innoviris). L'objectif est de montrer l'exemple, notamment en termes d'inclusion et de diversité.

Par culture du respect et de la diversité, on entend : une culture ouverte, une culture de communication sur les succès et les échecs, une organisation innovante qui apprend constamment de ses succès et de ses échecs, qui exige le respect de chaque personne et une distinction claire entre les actions et la personne. La direction veillera toujours à agir de la sorte et exigera de chaque employé d'Innoviris le même respect pour autrui. La direction attache une grande importance à la diversité. La diversité des expériences, des parcours, des idées et des opinions conduira à de meilleures solutions innovantes et à des décisions optimales. La représentation de la diversité de Bruxelles au sein d'Innoviris est nécessaire pour créer des outils et des politiques éthiques et adaptés à la diversité de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC). Innoviris défend également l'égalité et exclut toute forme de discrimination, qu'elle soit fondée sur la couleur de la peau, l'origine nationale ou ethnique, les convictions philosophiques ou religieuses, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.

¹⁰ Steigertahl, L., Mauer, R. & Say, J.B. (2018). EU Startup Monitor. Brussels : European Commission.

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

¹² See : https://www.actiris.brussels/media/zlgagdmk/2022_01_view_brussels_analyse-van-de-knelpuntberoepen-in-het-bhg-2020_compressed-h-6F859CB2.pdf

Les membres du personnel d'Innoviris travaillent selon des horaires flexibles, ce qui leur permet de concilier vie professionnelle et vie familiale. Le télétravail structurel est également largement accepté et appliqué par les membres du personnel. Il permet de travailler en permanence à domicile jusqu'à trois jours par semaine. Ce qui participe également à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que, potentiellement, à un rôle plus égalitaire des hommes et des femmes au sein du ménage. Les indicateurs suivants sont proposés pour le suivi :

	2019	2020	2021
% d'hommes bénéficiant d'un congé parental et d'une interruption de carrière	12	7	10
% de femmes bénéficiant d'un congé parental et d'une interruption de carrière	17	7	3
% d'hommes pratiquant le télétravail structurel (2 à 3 jours par semaine)	9	25*	40
% de femmes pratiquant le télétravail de manière structurée (2 à 3 jours par semaine)	14	17*	55

* Les données sur le télétravail à partir de 2020 ne prennent pas en compte du télétravail obligatoire dans le cadre des mesures contre le COVID-19. Elles correspondent aux personnes qui ont régularisé leur situation administrative en vue d'un futur télétravail structurel lorsqu'il ne sera plus obligatoire.

Par ailleurs, Innoviris dispose d'un plan de bien-être qui est évalué chaque année en fonction du suivi du bien-être au travail. Les actions entreprises via ce plan sont le résultat d'une analyse des risques psychosociaux réalisée par le passé.

Une attention particulière est également accordée à la communication inclusive avec le personnel. Des campagnes telles que "all genders welcome", menées par les services centraux régionaux ont été diffusées.

Enfin, de multiples ressources humaines ont été consacrées à la mise en œuvre de l'égalité des sexes : un responsable de la diversité, un coordinateur de l'intégration de la dimension de genre et de la budgétisation sensible au genre ont été nommés ainsi qu'un correspondant pour l'égalité des chances.

Actions futures

En vue de l'élaboration d'un nouveau plan de bien-être, une nouvelle analyse des risques psychosociaux sera réalisée dans un avenir proche et débouchera sur des mesures ciblées visant à garantir la conservation et la pérennité de la culture interne de diversité et d'inclusion. Une charte interne pour le genre et la diversité est également prévue et sera diffusée en interne.

4 Équilibre de genre dans le direction et dans la prise de décision

Depuis le 1er février 2021, Innoviris dispose d'un nouveau conseil de direction avec une représentation égale (50/50) des sexes (deux femmes et deux hommes). Le management intermédiaire (*team leaders*) est également composé de manière équilibrée, avec cinq femmes et quatre hommes (56% de femmes).

	2019	2020	2021
% de femmes dans la direction	66	75	50
% de femmes dans le management intermédiaire (team leaders)	67	71	56

Par ailleurs, en ce qui concerne la prise de décision, un accent important est mis sur les aspects de genre dans l'évaluation des projets dans le contexte des jurys d'experts qui évaluent et sélectionnent les projets soumis. Aucun quota spécifique n'est imposé pour la composition des jurys. Les experts

sont principalement sélectionnés sur la base de leur expertise en matière de contenu et de leur disponibilité. La sous-représentation potentielle à ce niveau est souvent due à une pénurie d'experts d'un genre spécifique dans le secteur concerné ou dans un domaine spécifique. L'exemple du secteur des TIC mentionné ci-dessus est révélateur à cet égard. La pratique montre, par exemple, que le vivier disponible d'expertes en informatique est très limité. L'évolution du nombre d'experts disponibles par sexe sera systématiquement mesurée lorsqu'un pool d'experts sera opérationnalisé via une plateforme numérique. En tant que projet pilote, les jurys 2019-2020 ont été soumis à une analyse de genre dans le but de saisir dans quelle mesure la procédure de sélection actuelle conduit à la parité des sexes.

Pour la période 2019-2020, pour laquelle il a été possible d'effectuer un suivi partiel du nombre d'expertes dans les jurys, il ressort que les expertes sont sous-représentées, mais aussi moins susceptibles que les experts masculins d'accepter les invitations à siéger dans les jurys. Cela est particulièrement vrai pour les jurys d'unités de recherche industrielle, probablement en partie en raison du contexte spécifique de déséquilibre entre les sexes dans les secteurs STEM et des sciences et technologies industrielles mentionné dans l'avant-propos. Certains projets et programmes se rapprochent de l'équilibre des jurys, voire présentent une surreprésentation des femmes. Néanmoins, ces configurations sont minoritaires.

	2019	2020	2021
% de femmes - invitations jury cellule recherche industrielle	25	15	tbc
% de femmes - invitations jury cellule recherche stratégique	33	36	tbc
% de femmes – participantes cellule recherche industrielle	26	17	tbc
% de femmes – participantes cellule recherche stratégique	30	33	tbc

Ces dernières années, une formation spécifique a été organisée dans le but de sensibiliser/former le personnel et les cadres à l'égalité des sexes et aux préjugés sexistes inconscients. Elle a été organisée par l'administration régionale compétente Equal.brussels. En parallèle, depuis des années, nos conseillers scientifiques internes remplissent un test d'égalité des chances pour tous les projets dont le budget dépasse 30 000 euros, dans lequel ils doivent examiner les aspects sensibles de la diversité dans les projets.

Actions futures

D'ici l'année prochaine, une analyse des aspects liés au genre et à la diversité dans l'évaluation sera effectuée et devrait déboucher sur des recommandations de mesures ciblées et sur une procédure d'évaluation des projets plus sensible au genre (à mettre en place ultérieurement). Une réflexion plus approfondie sera menée sur la méthode à suivre afin que davantage de femmes acceptent les invitations aux jurys.

5 Égalité des genres dans le recrutement et la progression de carrière

Innoviris s'engage activement à proposer des offres d'emploi non discriminatoires sur le plan du genre, qui sont élaborées en étroite collaboration avec notre administration régionale compétente, talent.brussels. Pour éviter les préjugés sexistes dans le recrutement du nouveau personnel, une formation sur la diversité est prévue pour les présidents des comités de sélection chargés du recrutement du personnel. En outre, une attention générale est accordée à la composition du personnel pour un équilibre entre les sexes dans le management intermédiaire et la gestion générale du personnel. L'ensemble du personnel d'Innoviris est composé à 58 % de femmes. Au cours des trois dernières années, ce chiffre a fluctué entre 55 % et 58 %, ce qui reflète une composition équilibrée du personnel (pour plus de statistiques sur l'équilibre entre les sexes dans le management, voir le point 4).

	2019	2020	2021
% de femmes dans le personnel	55	56	58

Actions futures

Les actions mentionnées ci-dessus seront poursuivies, tout comme la perpétuation d'une culture de diversité et de tolérance à son égard.

6 Intégration de la dimension genre dans les contenus de recherche et d'enseignement

6.1 Changement structurel autour de la sur/sous-représentation des femmes dans les domaines et secteurs de la R&I.

La sous-représentation des chercheuses et du personnel de recherche féminin et la pénurie de profils de main-d'œuvre (féminine) et d'entrepreneurs dans un certain nombre de secteurs spécifiques de la R&I se traduisent logiquement par un rapport hommes-femmes inégal parmi les participants aux programmes Innoviris.

L'importance d'un changement structurel concernant la sur/sous-représentation des femmes dans les domaines et secteurs de la R&I est difficile à surestimer. Innoviris a déjà documenté cette situation à plusieurs reprises dans diverses publications en collaboration avec l'Institut de statistique de Bruxelles¹³. Innoviris considère que le renforcement de l'offre par des actions ciblées de sensibilisation et d'autonomisation constitue le cœur de sa politique en matière de genre. À cette fin, Innoviris a déployé et déploie un large éventail d'actions, largement encadrées par le plan d'action régional pour l'intégration de la dimension de genre (Regional Gender Mainstreaming) et la budgétisation sensible au genre (Gender Budgeting Action Plan) et le plan stratégique institutionnel pour la promotion des sciences. Au sens large, Innoviris entreprend diverses actions pour rendre visibles les femmes dans les sciences - dont le WATS (Woman Award in Science and Technology) constitue la plus importante - et pour rendre publique la situation concernant la répartition inégale des hommes et des femmes dans les sciences. Il est question de faire appel à des "role models" qui donnent une légitimité aux femmes dans les disciplines scientifiques où elles sont sous-représentées, dans le but de briser les tabous. En 2022, le WATS sera à nouveau décerné. Ce concours a ouvert de nombreuses portes (également au niveau international) aux précédentes lauréates. On peut par exemple citer Lieve Lambrechts, lauréate du prix en 2018, qui a été citée comme modèle dans "The most inspiring women in tech in Belgium".

Un des axes est la promotion des femmes dans les métiers de la technologie et de l'informatique et dans l'entrepreneuriat. Dans le passé, dans le cadre du plan NextTech, par le biais des actions "Women in Tech" avec hub.brussels, des forces ont été réunies pour promouvoir les femmes dans l'informatique, créer un portail de sensibilisation et fournir des conseils et des formations. Les filles doivent être encouragées à entreprendre des tâches informatiques complexes - l'informatique en tant que compétence scientifique. L'innovation nécessite de mettre l'accent sur l'informatique en tant que science, en plus de l'informatique en tant que compétence. Il est essentiel de motiver les filles dans l'enseignement secondaire (général) dans ce domaine. L'un des principaux objectifs des nombreuses actions de promotion des sciences soutenues par Innoviris est donc de démontrer que les filles peuvent également gérer des tâches informatiques plus complexes, afin de renforcer leur confiance en leurs compétences dans ce domaine et de les motiver à les entreprendre. Les ateliers de codage, où des tâches cognitives complexes sont enseignées de manière "pratique" et avec un discours éducatif non sexiste, en sont un exemple.

Depuis plus de trois ans, l'attention portée au genre dans les actions de promotion des sciences financées par Innoviris est intégrée dans les formulaires de demande et les projets qui peuvent avoir un impact négatif sur l'équilibre entre les sexes ne sont plus financés.

¹³ voir [Focus n°23](#) par Kalenga-Mpala, & Wautelet, 2018; [Focus n°26](#) par Van Laethem & Verstraete, 2018; and [Brussels Innovation Insights](#) par Bogaerts, 2019

Actions futures

Toutes les actions menées dans le cadre des stratégies susmentionnées continueront de mettre l'accent sur la dimension de genre dans la promotion des sciences. En outre, la faisabilité d'un système de récompense pour les projets répondant à notre appel de promotion des sciences (STEM-call) est en cours d'évaluation ; les projets qui proposent une perspective de genre spécifique et originale bénéficieraient d'une évaluation plus favorable. En outre, cette année, pour la première fois, des experts en matière de genre seront impliqués dans l'évaluation des projets de promotion scientifique pour les projets qui ont été identifiés comme axés sur le genre et la diversité.

La future Cité des Sciences, qui sera développée dans les années à venir, aura également un rôle important à jouer à cet égard, en proposant une offre d'enseignement et de communication scientifiques intégrant la dimension de genre.

6.2 Stratégies de recrutement pour les équipes de projets de R&I.

Des programmes et des sujets de RDI semblent attirer davantage les hommes, d'autres davantage les femmes. À cet égard, les modalités de financement et les conditions de travail, qui peuvent être défavorables à un certain sexe, pourraient également jouer un rôle important. Cet aspect sera abordé plus loin.

Comme point de départ pour une politique de genre autour des équipes de projet, il est utile de développer un suivi de la représentation des hommes et des femmes dans les équipes de projet et les activités de R&I financées. Dans la mesure du possible et lorsque les données sont disponibles, un premier suivi interne a été lancé. Une première analyse, réalisée par le passé, des programmes de recherche stratégiques (universités et hautes écoles) a montré qu'entre 2012 et 2018, la représentation des femmes a globalement augmenté. Conformément aux attentes basées sur l'analyse, cette augmentation est principalement observée dans les programmes à orientation sociale tels que Prospective Research (anciennement Anticipate). Cette situation est illustrée dans le tableau 1. Alors qu'en 2012, les femmes étaient sous-représentées aux niveaux des chercheurs, des co-promoteurs et des promoteurs, nous constatons en 2018 une répartition presque égale des hommes et des femmes parmi les chercheurs et les co-promoteurs. Les variations annuelles peuvent être dues à la nature des sujets de recherche sélectionnés chaque année.

Tableau 1. Composition d'équipe de projet Prospective Research

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

Dans les programmes de recherche axés sur la technologie et l'industrie, tels que les plateformes de recherche, nous avons observé une représentation de 25 à 30 % de femmes parmi les sponsors et les co-promoteurs (profils pour lesquels Innoviris dispose de données) pour la période allant jusqu'en 2018.

Des chiffres détaillés pour les programmes industriels ne sont pas disponibles actuellement. Une analyse précise sur les projets industriels n'est pas toujours facile, car les équipes déménagent souvent en cours de projet, car il n'y a souvent que 10-20 % d'adhésion de certains profils à un projet, avec des changements de personnes en cours de projet. Enfin, parce que tous les profils ne sont pas

toujours déterminés au moment de la soumission du projet. Néanmoins, les données qualitatives indiquent également une sous-représentation - et non une absence - des femmes, dans les domaines technologiques (numériques). Cependant, depuis 2019, Innoviris analyse la représentation des hommes et des femmes à travers l'enquête ex-post des projets industriels passés. Sur base des premiers résultats, il est possible de conclure qu'après 3 ans, dans les entreprises qui bénéficient d'un financement Innoviris, 30% des emplois durables au sein des entreprises sont occupés par des femmes. L'évaluation ex-post est un outil important pour le suivi futur.

Actions futures

Si le suivi ex-ante des équipes de projet et des programmes en matière de genre doit être effectué, l'intégration d'un champ "genre" dans tous les formulaires de soumission en ligne est une nécessité, de même que la création d'un champ lié dans la base de données. Une analyse de faisabilité sur l'intégration de champs M/F/X dans les formulaires - en tenant compte notamment du cadre GDPR - sera réalisée et le suivi des consultations régionales sur la collecte de données privées est assuré.

6.3 Modalités de facilitation du financement

La prise en compte de la dimension de genre dans les dispositifs de financement est un thème politique essentiel qui peut être intégré dès la conceptualisation des programmes et des appels à projets. Il s'agit d'un thème qui recoupe tous les autres aspects et qui peut constituer un "*bottleneck*" pour l'entrée et la participation aux programmes de R&I. Le déploiement d'une politique interne peut s'inspirer de celle d'autres agences de financement. Dans un premier temps, en 2022, les lignes directrices relatives à l'extension des projets seront harmonisées en tenant compte de l'égalité des chances.

Actions futures

Après l'harmonisation des lignes directrices pour l'extension des projets, d'autres mesures inspirées des pratiques d'autres agences de financement seront envisagées.

6.4 Le genre comme thème dans les demandes de financement de projets de R&I.

À l'heure actuelle, Innoviris n'a pas de politique de développement dans ce domaine pour les projets de recherche et d'innovation. Néanmoins, le genre est souvent inclus dans les programmes à orientation sociale.

Lors de la soumission des projets, il est néanmoins demandé aux porteurs de projet si le thème et/ou les résultats du projet peuvent contribuer à la discrimination de personnes (directement ou indirectement touchées) en fonction du genre et de l'identité et de l'expression de genre (en plus de l'origine ethnique et culturelle, de l'orientation sexuelle et de l'origine et de la situation sociale). Si tel est le cas, il leur est demandé de le justifier. Un objectif à court terme est de mettre au défi les propositions de projet présentant des sensibilités potentielles liées au genre pendant l'évaluation, afin de réfléchir aux effets (indésirables) dans le processus et les résultats de la recherche.

Dans cette optique, en 2021, une formation générale en éthique dans le domaine de la R&I a été organisée, obligatoire pour les évaluateurs de projets internes, ouverte aux autres parties intéressées.

Actions futures

Afin d'intégrer la dimension de genre dans les propositions de recherche et les processus de R&I, le lancement d'une action dédiée est envisagé, ciblant les défis sur les déséquilibres de genre dans les plans expérimentaux pour le (ou la participation au) développement d'innovations technologiques (médicales, manipulation de données...) et non-technologiques.

7 Mesures contre les violences sexistes, y compris le harcèlement sexuel

Innoviris garantit un focus et un suivi permanent par le responsable interne de la diversité et ce, à la lumière du plan de bien-être institutionnel, conformément à la vision stratégique visant à faire d'Innoviris un "best place to work", comme mentionné précédemment dans ce document.

Innoviris contribue également au plan régional LGBTQIA+ et dans ce contexte s'engage à mieux impliquer les représentants de ces groupes dans les appels d'Innoviris par le biais de campagnes de communication ciblées à la communauté locale.

Comme mentionné précédemment, dans les formulaires de soumission du projet, les porteurs du projet doivent réfléchir aux aspects discriminatoires présents dans le thème ou les résultats, avec une demande de justification.

Actions futures

À élaborer, sur base du plan de bien-être institutionnel.

