

Plan Gendergelijkheid 2022-2027

versie 1.0, mei 2022

Dit document voldoet aan de normen van het Horizon Europe kader. Het zal op een jaarlijkse basis bijgesteld worden.

Contact: Cédric Verstraete – cverstraete@innoviris.brussels

Inhoudstabel

1	Inleiding	2
2	Genderbeleid in O&I – De uitdagingen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	5
3	Werk–privé balans en organisatiecultuur	6
4	Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming.....	8
5	Gendergelijkheid in aanwerving en loopbaanontwikkeling	9
6	Integratie van de genderdimensie in onderzoeks- en lesinhoud	10
6.1	Structurele verandering rond de over-/ondervetegenwoordiging van vrouwen in O&I-gebieden en -sectoren.....	10
6.2	Aanwervingsstrategieën voor O&I projectteams	11
6.3	Faciliterende financieringsregelingen	12
6.4	Gender als thema in O&I projectvoorstellen	12
7	Maatregelen tegen op gender gebaseerd geweld, inclusief seksuele intimidatie.....	13

1 Inleiding

De socialisatie van mannelijke en vrouwelijke rollen begint al op jonge leeftijd. Jongens worden door ouders en leeftijdgenoten "stoere grote jongen" genoemd, meisjes "lief klein meisje". Het kleurenpalet voor jongens en meisjes is typisch blauw en roze, op wiskunde gebaseerde spelletjes worden het meest geschikt geacht voor jongens, knutselen en creatieve activiteiten voor meisjes. Door observerend leren worden deze referentiekaders door kinderen geïnternaliseerd en vervolgens geconsolideerd door positieve bekrachtiging van imitatie van dit gedrag - primaire socialisatie. De secundaire socialisatie, die plaatsvindt op school en in het verenigingsleven, en de tertiaire socialisatie via de massamedia bestendigen deze dynamiek. Zij leiden tot stereotiepe gedragingen en keuzes voor secundaire en tertiaire studies, en worden op hun beurt weerspiegeld in latere professionele loopbanen. Het is niet verrassend dat uit eerdere PISA-studies bijvoorbeeld blijkt dat meisjes minder zelfvertrouwen hebben over hun capaciteiten om wiskundige of wetenschappelijke problemen op te lossen, en dat zij meer angstgevoelens hebben ten aanzien van wiskunde. Tussen jongens en meisjes met hetzelfde niveau van zelfvertrouwen en angst verdwijnt het genderverschil in scores op wetenschappelijke geletterdheid. Dit suggereert dat de verschillen in prestaties niet verklaard kunnen worden door competentie maar door verschillende percepties en attitudes ten aanzien van (computer)wetenschappen en wiskunde¹. Deze laatste worden sterk bepaald door de socialisatiepatronen².

Deze processen resulteren in een ongelijke aanwezigheid van mannen en vrouwen in de verschillende sectoren en gebieden van wetenschappelijk onderzoek en innovatie en hebben een impact op de manier waarop deze gebieden zich ontwikkelen. Met name de ondervertegenwoordiging van vrouwen in een aantal wetenschappelijke disciplines en beroepen is in het recente en niet zo recente verleden onderkend als een fundamenteel probleem dat ook verband houdt met ongelijke kansen in de samenleving. Ook met betrekking tot de inhoud van onderzoeksprojecten zien we een toenemende aandacht voor het belang van een evenwichtige verdeling van de seksen bij de samenstelling van experimentele groepen, steekproeven, bij de ontwikkeling van onderzoekshypothesen, en voor de mate van inherente bias in onderzoek en ontwikkeling voor projecten die geen rekening houden met deze verdeling.

Geslacht verwijst naar de biologisch bepaalde kenmerken van mannen en vrouwen inzake organen en voortplantingsfuncties, gebaseerd op het chromosomale complement en de fysiologie. Geslacht wordt derhalve ruim opgevat als de classificatie van levende wezens als mannelijk of vrouwelijk. Gender verwijst naar de sociale verschillen tussen vrouwen en mannen die aangeleerd zijn, in de loop van de tijd kunnen veranderen en zowel binnen als tussen culturen sterk uiteenlopen. Gender beïnvloedt hoe mensen zich identificeren en gedragen als man of vrouw. Het beïnvloedt ook vaak hoe anderen hen zien. Het is "sociaal geconstrueerd", wat betekent dat het gebaseerd is op, maar niet bepaald wordt door, geslacht (Horizon Europe).

Genderbeleid wordt in dit document opgevat als een beleid dat aandacht besteedt aan de psychologische, sociale en culturele factoren die bijdragen tot ongelijke kansen voor de verschillende seksen. Innoviris heeft steeds het belang van een doordacht gender- en gelijkekansenbeleid erkend en wil met gerichte maatregelen bijdragen tot verantwoord onderzoek en innovatie. De ontwikkeling van

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

een gender- en diversiteitsbeleid binnen het beleidsdomein Onderzoek en Innovatie (O&I) is een van de acties in het Gewestelijk Innovatieplan 2021-2027 (en de Slimme Specialisatiestrategie die daar deel van uitmaakt)³. Participatieve en inclusieve O&I-benaderingen werden in dit verband aangemerkt als een belangrijke uitdaging. Het is dan ook geen verrassing dat dit thema integraal deel uitmaakt van de gewestelijke politieke prioriteiten inzake O&I (en in het algemeen beleid). Bovendien is de ontwikkeling van een interne cultuur van respect en diversiteit een van de vier assen van het huidige strategische plan 2021-2025 van Innoviris, wat het belang van dit thema binnen de organisatiecultuur benadrukt.

Dit document vat onze voorgaande, huidige en toekomstige initiatieven samen, met een klemtoon op de vijf actieterreinen die door het Horizon Europe kaderprogramma aanbevolen worden:

- werk–privé balans en organisatiecultuur ;
- genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming;
- gendergelijkheid in aanwerving en loopbaanontwikkeling;
- integratie van de genderdimensie in onderzoeks- en lesinhoud;
- maatregelen tegen op gender gebaseerd geweld, inclusief seksuele intimidatie.

Wettelijke achtergrond

Het gewestelijk genderbeleid vindt zijn oorsprong in de Ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en haar uitvoeringsbesluiten. De meest relevante artikelen van deze zogenaamde "gendermainstreaming"-ordonnantie met betrekking tot dit kader zijn de volgende:

- "Art. 3: Elke minister en staatssecretaris integreert de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die onder zijn of haar bevoegdheid vallen".
- "Art. 4: Naast de maatregelen vervat in artikel 3 van deze ordonnantie, ziet elke minister en staatssecretaris erop toe dat de statistieken die de Brusselse overheidsdiensten en instellingen van openbaar nut produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld wanneer dit relevant is". (Zie de BISA-publicatie van Roger Kalenga-Mpala, 2014⁴, voor analyse en aanbevelingen).

Politieke achtergrond

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

Hierna volgt een gedetailleerd overzicht van de stand van zaken, alsook van de toekomstige maatregelen die zullen worden genomen. Telkens worden indicatoren voorgesteld die een opvolging van de evolutie mogelijk maken. Eerst geven we een kort overzicht van de gewestelijke uitdagingen met betrekking tot de gendergelijkheid op het gebied van O&I.

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

⁴ Kalenga-Mpala, R. (2014) Gender en statistieken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. *BISA Focus*, Brussel : Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse.

Gendergelijkheid als onderdeel van een verantwoord onderzoeks- en innovatiebeleid

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

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

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

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

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

Uit een analyse van 2018⁵ blijkt dat, hoewel vrouwen meer dan de helft uitmaken van de studentenpopulatie in het hoger onderwijs in Brussel, zij over het algemeen ondervertegenwoordigd zijn in STEM ("scientific and technical")-opleidingen, wat ook wordt bevestigd door recentere cijfers. Bij alle STEM-opleidingen is slechts 20% van de hogeschoolstudenten en ongeveer 35% van de universiteitsstudenten een vrouw. Deze ondervertegenwoordiging is het hoogst bij ICT (6% vrouwelijke bachelorstudenten en 22% vrouwelijke masterstudenten), gevolgd door burgerlijke ingenieurswetenschappen, natuurwetenschappen en industriële en technologische wetenschappen (alle met minder dan 30% vrouwen) en de studierichtingen wiskunde, scheikunde en geologie (ongeveer 30% vrouwen). Vrouwen en mannen zijn daarentegen gelijk vertegenwoordigd in de biologische wetenschappen, landbouwwetenschappen, bio-ingenieurswetenschappen en milieuwetenschappen en -beheer. In de gezondheidswetenschappen en in de humane en sociale wetenschappen en kunsten vormen vrouwen de dominante groep.

Hieruit blijkt dat het Brussels Gewest bij de ontwikkeling van STEM-talent in het hoger onderwijs voor een aantal belangrijke gendergerelateerde uitdagingen staat, met name in de hierboven specifiek genoemde vakgebieden. Deze uitdaging geldt meer expliciet voor de ICT-sector, die in Brussel een sleutelpositie inneemt.

2. Arbeidsmarkt en economie

Brussel is een hub inzake menselijk kapitaal voor OOI. Van alle mensen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werken, werkte in 2019 ongeveer 2,2% in O&O. Met een aandeel van 39% zijn vrouwen een ondervertegenwoordigde groep. Als we kijken naar het aandeel van onderzoekers in het O&O-personeel, ligt dit aandeel nog iets lager, namelijk op 37%. De bedrijfssector heeft de laagste vertegenwoordiging van vrouwen: 29% van het O&O-personeel en 27% van de onderzoekers is een vrouw⁶.

Ondanks de oververtegenwoordiging van vrouwen bij de afgestudeerde studenten (Verslag van de universiteiten van de Federatie Wallonië-Brussel en het F.R.S.-FNRS over de stand van de gendergelijkheid in 2018-2019, p. 14), is er bovendien sprake van een trechtereffect en een ondervertegenwoordiging in de onderzoeksberoepen. Aan de ULB bijvoorbeeld bestaat 44% van het wetenschappelijk personeel uit vrouwelijke doctoraatsstudenten, bij de postdoctorale studenten is dit 38%; 39% van het academisch personeel zijn vrouwelijke docenten, bij de hoogleraren is dit 31% en

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

⁶ Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse, 2022, zie <https://bisa.brussels/themas/onderzoek-en-technologie/onderzoek-en-ontwikkeling>

24% bij de gewoon hoogleraren. Aan de VUB is de situatie vrij gelijklopend: 44% vrouwelijke doctoraatsstudenten en 38% vrouwelijke postdocs, 39% vrouwelijke docenten, 31% vrouwelijke hoogleraren en 24% vrouwelijke gewoon hoogleraren⁷.

Hoewel het vrouwelijk ondernemerschap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in de lift zit, zijn vrouwen in de bedrijfswereld nog steeds in de minderheid. Uit cijfers van de Start-up Monitoring van de Europese Commissie voor 2018 blijkt dat slechts 9,9% van de Belgische start-ups geleid werd door vrouwen. Uit een analyse van Women in Business blijkt dat dit cijfer in Brussel nog lager zou kunnen liggen. Bovendien bestaat de digi-tech bedrijfswereld bijna uitsluitend uit mannen. De toegang van vrouwen tot risicokapitaal is een algemener probleem. Om die redenen is in de Small Business Act (2016-2025)⁸ een specifieke doelstelling 3.2 gedefinieerd : "vrouwelijke ondernemers ondersteunen". Dit heeft geleid tot campagnes zoals "invest for her" (hub.brussels en Be Angels) en verschillende andere acties zijn aan de gang, met een horizon tot 2025.

Daarnaast blijkt uit analyses van knelpuntberoepen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest⁹ een aanhoudend tekort aan arbeidskrachten in STEM-gerelateerde technisch-wetenschappelijke beroepen: ingenieurs, IT-specialisten in brede zin (software-ingenieurs, systeemanalisten, enz.), architecten en technici in natuur- en toegepaste wetenschappen. Deze beroepen worden gekenmerkt door een sterke ondervertegenwoordiging van vrouwen, wat logisch is gezien de jarenlange ondervertegenwoordiging van vrouwen in STEM-disciplines. Dit geldt met name in de ICT- en de ingenieurssector. Het is van essentieel belang om de aanbodzijde te versterken en mannen en vrouwen gelijke kansen op de arbeidsmarkt te bieden. Werken aan een betere vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in wetenschappelijke en technische disciplines is in dit verband een zinvolle ambitie, net als het ontwikkelen van de vaardigheden van vrouwen in door mannen gedomineerde sectoren (en vice versa).

3 Werk–privé balans en organisatiecultuur

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

Met een cultuur van respect en diversiteit wordt bedoeld: een open cultuur, een cultuur van communicatie over wat goed werkte en wat niet, een innoverende organisatie die voortdurend leert uit haar successen en mislukkingen, die respect vraagt voor elke persoon evenals een duidelijk onderscheid tussen de handelingen en de persoon.

⁷ Vrije Universiteit Brussel (2017). Eindrapport Genderactieplan 2014-2016, Brussel.

⁸ Zie: <https://go4.brussels.nl/projecten/de-small-business-act-sba-77-concrete-maatregelen-om-kmos-en-zelfstandigen-te-ondersteunen/>

⁹ Zie : https://www.actiris.brussels/media/zlgagdmk/2022_01_view_brussels_analyse-van-de-knelpuntberoepen-in-het-bhg-2020_compressed-h-6F859CB2.pdf

Het management zal er steeds naar streven op deze manier te handelen en zal van elke Innovirismedewerker hetzelfde respect voor anderen eisen. Het management hecht veel belang aan diversiteit. Diversiteit in ervaring, achtergronden, ideeën en meningen zal leiden tot betere innovatieve oplossingen en optimale beslissingen. De vertegenwoordiging van de Brusselse diversiteit binnen Innoviris is noodzakelijk om instrumenten en beleidslijnen te creëren die ethisch zijn en aangepast aan de diversiteit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG). Innoviris staat ook voor gelijkheid en vermijdt elke vorm van discriminatie, of het nu is op basis van huidskleur, nationale of etnische afkomst, filosofische of religieuze overtuigingen, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Personeelsleden bij Innoviris werken met flexibele uurroosters, waardoor ze werk en gezinsleven kunnen combineren. Structureel telewerken wordt ook algemeen aanvaard en toegepast door de personeelsleden. Dit stelt hen in staat om tot drie dagen per week permanent thuis te werken. Dit draagt ook bij aan het evenwicht tussen werk en privéleven, en mogelijk ook aan een gelijkwaardiger rol in het huishouden voor mannen en vrouwen. De volgende indicatoren worden voorgesteld voor follow-up:

	2019	2020	2021
% mannen die ouderschapsverlof opnemen	12	7	10
% vrouwen die ouderschapsverlof opnemen	17	7	3
% mannen die structureel telewerken (2 tot 3 dagen per week)	9	25*	40
% vrouwen die structureel telewerken (2 tot 3 dagen per week)	14	17*	55

**De cijfers rond telewerken vanaf 2020 houden geen rekening met het verplicht telewerken ten gevolge van de maatregelen tegen COVID-19. De cijfers betreffen de personeelsleden die hun administratieve status aangepast hebben met het oog op toekomstig structureel telewerken van zodra dit niet langer verplicht zou zijn.*

Bovendien beschikt Innoviris over een welzijnsplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd in functie van de opvolging van het welzijn op het werk. De acties die via dit plan worden ondernomen zijn het resultaat van een psychosociale risicoanalyse, die in het verleden werd uitgevoerd.

Bovendien wordt aandacht besteed aan inclusieve communicatie naar het personeel toe. Campagnes zoals "all genders welcome", aangestuurd door de centrale gewestelijke diensten, werden verspreid.

Ten slotte zijn er verscheidene menselijke middelen ingezet voor de implementatie van gendergelijkheid: een diversiteitsmedewerker, een coördinator voor gendermainstreaming en genderbudgettering zijn aangesteld, evenals een correspondent voor gelijke kansen.

Toekomstige acties

Ter voorbereiding van een nieuw welzijnsplan zal in de nabije toekomst een nieuwe analyse van psychosociale risico's worden uitgevoerd, met als doel gerichte maatregelen te nemen om het behoud en de bestending van de interne cultuur van diversiteit en inclusie te waarborgen. Er is ook een intern charter voor gender en diversiteit gepland, dat intern zal worden verspreid.

4 Genderevenwicht in leiderschap en besluitvorming

Sinds 1 februari 2021 heeft Innoviris een nieuwe directieraad met een gelijke (50/50) genderverdeling (50/50) (twee vrouwen en twee mannen). Ook het middenkader (teamleaders) is evenwichtig samengesteld, met vijf vrouwen en vier mannen (56% vrouwen).

	2019	2020	2021
% vrouwen in de directie	66	75	50
% vrouwen in het middenkader (teamleaders)	67	71	56

Wat de besluitvorming betreft, wordt ook veel aandacht besteed aan genderaspecten bij de projectevaluatie, met name in het kader van expertjury's die de ingediende voorstellen evalueren en selecteren. Er worden geen specifieke quota opgelegd voor de samenstelling van de jury's. Deskundigen worden voornamelijk geselecteerd op basis van hun inhoudelijke deskundigheid en beschikbaarheid. Mogelijke ondervertegenwoordiging op dit niveau is vaak het gevolg van een tekort aan deskundigen van een specifiek gender in de betrokken sector of op een specifiek gebied. Het hierboven genoemde voorbeeld van de ICT-sector is in dit verband veelzeggend. Uit de praktijk blijkt bijvoorbeeld dat de beschikbare pool van vrouwelijke IT-deskundigen zeer beperkt is. De evolutie van het aantal beschikbare experts per gender zal systematisch worden gemeten wanneer een expertpool wordt geoperationaliseerd via een digitaal platform. Bij wijze van pilootproject zijn de jury's voor 2019-2020 aan een genderanalyse onderworpen om inzicht te krijgen in de mate waarin de huidige selectieprocedure tot gendergelijkheid leidt.

Voor de periode 2019-2020, waarvoor het mogelijk was om het aantal vrouwelijke deskundigen in jury's gedeeltelijk te monitoren, kan worden vastgesteld dat vrouwelijke deskundigen ondervertegenwoordigd zijn, maar ook minder vaak dan mannelijke deskundigen ingaan op uitnodigingen om in jury's te zetelen. Dit geldt met name voor de jury's van de cel industrieel onderzoek, waarschijnlijk deels als gevolg van de in de inleiding genoemde specifieke context van onevenwichtigheden tussen mannen en vrouwen in de STEM- en industriële wetenschaps- en technologie sectoren. Sommige projecten en programma's benaderen evenwichtige jury's of hebben zelfs een oververtegenwoordiging van vrouwen. Toch zijn deze configuraties in de minderheid.

	2019	2020	2021
% vrouwen – jury-uitnodigingen cel industrieel onderzoek	25	15	tbc
% vrouwen – jury-uitnodigingen cel strategisch onderzoek	33	36	tbc
% vrouwen - jurydeelnames cel industrieel onderzoek	26	17	tbc
% vrouwen - jurydeelnames cel strategisch onderzoek	30	33	tbc

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

Toekomstige acties

Tegen volgend jaar zal een analyse worden uitgevoerd van de gender/diversiteitsverstorende aspecten bij de evaluatie, op basis waarvan aanbevelingen zullen worden gedaan voor gerichte maatregelen, en vervolgens een meer gendergevoelige projectevaluatieprocedure zal worden ingevoerd. Voorts zal worden nagegaan hoe ervoor kan worden gezorgd dat meer vrouwen op de uitnodigingen voor de jury's ingaan.

5 Gendergelijkheid in aanwerving en loopbaanontwikkeling

Innoviris zet zich actief in voor genderneutrale jobaanbiedingen, die in nauwe samenwerking met onze bevoegde gewestelijke administratie talent.brussels worden ontwikkeld. Om gendervooroordelen bij de aanwerving van nieuw personeel weg te werken, is een diversiteitsopleiding voorzien voor de voorzitters van selectiecomités voor de aanwerving van personeel. Bovendien wordt algemene aandacht besteed aan de samenstelling van het personeel met het oog op een genderevenwicht in het middenkader en het algemeen personeelsbeheer. Binnen het totale personeelsbestand van Innoviris is 58% vrouw. De voorbije drie jaar schommelde dit tussen 55% en 58%, wat wijst op een evenwichtige personeelssamenstelling (voor meer statistieken over het genderevenwicht in het management, zie punt 4).

	2019	2020	2021
% vrouwen in personeelsbestand	55	56	58

Toekomstige acties

Bovenstaande acties zullen worden voortgezet, evenals de bestendiging van een cultuur van diversiteit en verdraagzaamheid jegens diversiteit.

6 Integratie van de genderdimensie in onderzoeks- en lesinhoud

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

De ondervertegenwoordiging van vrouwelijke onderzoekers en onderzoekspersoneel en een tekort aan (vrouwelijke) arbeidsprofielen en ondernemers in een aantal specifieke O&I-sectoren komen logischerwijs tot uiting in een ongelijke man-vrouwverhouding bij de deelnemers aan de Innoviris-programma's.

Het belang van een structurele verandering rond de over-/ondervertegenwoordiging van vrouwen in O&I-domeinen en -sectoren kan moeilijk overschat worden. Innoviris heeft deze situatie al meermaals gedocumenteerd via verschillende publicaties in samenwerking met het Brussels Instituut voor de Statistiek. Versterking van de aanbodzijde door gerichte sensibiliserings- en empowermentacties wordt door Innoviris beschouwd als de kern van zijn genderbeleid. Daartoe heeft Innoviris een breed spectrum van acties ondernomen, en doet dat nog steeds, grotendeels in het kader van het Gewestelijk Actieplan Gendermainstreaming en Genderbudgettering en het institutioneel Strategisch Plan voor Wetenschapspromotie. In brede zin onderneemt Innoviris verschillende acties om vrouwen in wetenschap zichtbaar te maken - waarvan WATS (Woman Award in Science and Technology) de meest prominente is - en om de stand van zaken met betrekking tot de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen in wetenschappen openbaar te maken. Het gaat om rolmodellen die legitimiteit geven aan vrouwen in wetenschappelijke disciplines waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, met als doel taboes te doorbreken. In 2022 wordt de WATS opnieuw uitgereikt. Deze wedstrijd heeft voor de vorige winnaars vele deuren geopend (ook op internationaal niveau). Zo is Lieve Lambrechts, laureate van de award in 2018, opgenomen als rolmodel in "The most inspiring women in tech in Belgium".

Een van de aandachtspunten is het promoten van vrouwen in tech- en IT-beroepen en ondernemerschap. In het verleden werden in het kader van het NextTech-plan, via de acties "Women in Tech" met hub.brussels, de krachten gebundeld om vrouwen in IT te promoten en een sensibiliseringsportaal te creëren, alsook begeleiding en opleiding aan te bieden. Meisjes moeten worden aangemoedigd om complexe IT-taken op zich te nemen - IT als wetenschappelijke competentie. Innovatie vereist een sterke focus op IT als wetenschap, naast IT als vaardigheid. Het is noodzakelijk meisjes in het (algemeen) middelbaar onderwijs op dit gebied slagvaardiger te maken. Een hoofddoel van tal van door Innoviris ondersteunde acties inzake wetenschapspromotie is dan ook aan te tonen dat meisjes ook complexere IT-taken aankunnen, dit om het zelfvertrouwen van meisjes in hun competenties binnen dit domein op te krikken en hen te motiveren hiermee aan de slag te gaan. Codeerworkshops, waar complexe cognitieve taken op een "hands-on" manier en met een genderneutraal pedagogisch discours worden aangeleerd, zijn hier een voorbeeld van.

Sinds meer dan drie jaar is de aandacht voor het genderspect in door Innoviris gefinancierde acties inzake wetenschapspromotie geïntegreerd in de aanvraagformulieren, en worden projecten die een negatief effect kunnen hebben op het genderevenwicht niet langer gefinancierd.

Toekomstige acties

De aandacht voor het genderspect bij wetenschapspromotie zal in alle acties worden voortgezet overeenkomstig de hierboven vermelde strategieën. Voorts wordt momenteel de haalbaarheid

geëvalueerd van een beloningssysteem voor projecten die ingaan op onze oproep tot wetenschapspromotie (STEM-call): projecten die een specifiek en origineel genderperspectief voorstellen, zouden een gunstiger beoordeling krijgen. Voorts zullen dit jaar voor het eerst genderdeskundigen worden betrokken bij de evaluatie van de projecten rond wetenschapspromotie, met name voor projecten die zijn aangemerkt als gericht op gender & diversiteit.

Het toekomstige Wetenschapsdorp (een centrum voor wetenschapsdidactiek en -ervaring) die in de komende jaren zal worden ontwikkeld, heeft in dit verband ook een belangrijke rol te spelen door een gendermainstreamed aanbod van wetenschapseducatie en -communicatie actief te integreren.

6.2 Aanwervingsstrategieën voor O&I projectteams

Bepaalde OOI-programma's en onderwerpen lijken meer mannen aan te trekken, andere meer vrouwen. In dit verband kunnen ook financieringsregelingen en werkafspraken, die ongunstig kunnen zijn voor een bepaald gender, een belangrijke rol spelen. Dit aspect zal later worden besproken.

Als uitgangspunt voor een genderbeleid rond projectteams is het nuttig een monitoring te ontwikkelen van de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in projectteams en gefinancierde O&I-activiteiten. Waar mogelijk en waar gegevens beschikbaar zijn, is onlangs een eerste interne monitoring gestart. Uit een eerste analyse, die in het verleden is uitgevoerd, van de strategische onderzoeksprogramma's (universiteiten en hogescholen) is gebleken dat tussen 2012 en 2018 de vertegenwoordiging van vrouwen over het algemeen is toegenomen. Zoals op basis van de analyse werd verwacht, is deze toename vooral te zien bij maatschappelijk georiënteerde programma's zoals Prospective Research (voorheen Anticipate). Dit wordt geïllustreerd in tabel 1. Waar in 2012 vrouwen ondervertegenwoordigd waren op het niveau van onderzoeker, co-promotor en promotor, zien we in 2018 een bijna gelijke verdeling van mannen en vrouwen onder onderzoekers en co-promotoren. De jaarlijkse variaties kunnen te wijten zijn aan de aard van de elk jaar geselecteerde onderzoeksthema's.

Tabel 1. Samenstelling projectteams Prospective Research

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

In technologie- en industriegerichte onderzoeksprogramma's, zoals Research Platforms, hebben we 25-30% vertegenwoordiging van vrouwen waargenomen onder sponsors en co-promotoren (profielen waarvoor Innoviris over gegevens beschikt) voor de periode tot 2018.

Gedetailleerde cijfers voor industriële programma's zijn momenteel niet beschikbaar. Nauwkeurige analyse in industriële projecten is niet altijd gemakkelijk omdat teams vaak in de loop van een project verschuiven, aangezien er vaak slechts een buy-in van 10-20% is van bepaalde profielen voor een project, met personeelswijzigingen in de loop van het project. Bovendien zijn niet alle profielen vastgelegd op het moment dat het project wordt ingediend. Toch wijzen de kwalitatieve gegevens ook op een ondervertegenwoordiging - niet afwezigheid - van vrouwen, en wel heel duidelijk in de technologische (digitale) domeinen. Sinds 2019 analyseert Innoviris echter de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen via de ex-post enquête van voorbije industriële projecten. Op basis van de eerste resultaten kunnen we concluderen dat na drie jaar, in de bedrijven die financiering van Innoviris genieten, 30% van de duurzame banen binnen de bedrijven wordt bezet door een vrouw. De ex-postevaluatie is een belangrijk instrument voor toekomstige monitoring.

Toekomstige acties

Voor de monitoring vooraf inzake gender van projectteams en programma's is het noodzakelijk dat in alle online-indieningsformulieren een veld "gender" wordt opgenomen en dat in de gegevensbank een daaraan gekoppeld veld wordt gecreëerd. Er zal een haalbaarheidsanalyse van de integratie van M/V/X-velden in de formulieren worden uitgevoerd - waarbij met name rekening zal worden gehouden met het GDPR-kader - en er zal worden gezorgd voor de follow-up van gewestelijk overleg over het verzamelen van persoonsgegevens.

6.3 Faciliterende financieringsregelingen

De genderdimensie in financieringsregelingen is een essentieel beleidsthema dat kan worden geïntegreerd vanaf de conceptualisering van programma's en oproepen tot het indienen van projecten. Het is een thema dat dwars door alle andere aspecten heen loopt en een knelpunt kan zijn voor de toegang tot en deelname aan O&I-programma's. De ontwikkeling van een intern beleid kan worden geïnspireerd door dat van andere financieringsagentschappen. Als eerste stap zullen in 2022 de richtlijnen rond de verlenging van projecten worden geharmoniseerd, rekening houdend met gelijke kansen.

Toekomstige acties

Na de harmonisatie van de richtlijnen voor de verlenging van projecten zullen verdere maatregelen worden overwogen die geïnspireerd zijn op praktijken bij andere financieringsinstanties.

6.4 Gender als thema in O&I projectvoorstellen

Momenteel ontwikkelt Innoviris op dit gebied geen beleid voor O&I-projecten. Niettemin wordt gender vaak opgenomen in maatschappelijk georiënteerde programma's.

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

In dit licht werd in 2021 een algemene opleiding over ethiek op het gebied van O&I georganiseerd, die verplicht was voor interne projectevaluatoren en openstond voor andere belangstellenden.

Toekomstige acties

Om de genderdimensie in onderzoeksvoorstellen en O&I-processen te integreren, wordt de lancering van een specifieke actie overwogen, gericht op uitdagingen inzake genderongelijkheden in experimentele designs voor de (of deelname aan de) ontwikkeling van technologische (medische, gegevensmanipulatie...) en niet-technologische innovaties.

7 Maatregelen tegen op gender gebaseerd geweld, inclusief seksuele intimidatie

Innoviris zorgt voor een voortdurende aandacht en opvolging door de interne diversiteitsverantwoordelijke in het licht van het institutioneel welzijnsplan, en dit in lijn met de strategische visie om van Innoviris de best place to work te maken, zoals eerder in dit document vermeld.

Innoviris draagt ook bij aan het gewestelijk LGBTQIA+ plan, en engageert zich in dit kader om vertegenwoordigers van deze groepen beter te betrekken bij de Innoviris-oproepen, via gerichte communicatiecampagnes naar de lokale gemeenschap.

Zoals eerder vermeld, moeten de projectdragers in de indieningsformulieren voor het project reflecteren over discriminerende aspecten die aanwezig zijn in het thema of de resultaten, met een verzoek om rechtvaardiging.

Toekomstige acties

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

