



**CONSEIL DE LA POLITIQUE SCIENTIFIQUE  
RAAD VOOR HET WETENSCHAPSBELEID**

RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

## **Advies 58**

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

De Raad voor Wetenschapsbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (RWBBHG) is een adviesorgaan van de Brusselse Regering. Deze raad bestaat uit vertegenwoordigers van universiteiten en hogescholen, werkgevers, werknemers en collectieve onderzoekscentra van het Gewest.

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](#)).

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 wetenschap en technologie (met name ingenieur) betreft. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de kunstrijen en mens- en sociale wetenschappen (psychologie en pedagogische wetenschappen, talen en literatuur, informatie en communicatie)<sup>1</sup>. Bovendien is er, ondanks de oververtegenwoordiging van vrouwen bij de afgestudeerde studentenpopulatie<sup>2</sup>, 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. 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, onderzoeksinstituten, projectleiders en onderzoekers, die elk hun eigen manier van werken hebben.

---

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

<sup>2</sup> [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

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 gendermainstreaming 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 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 onderzoeksceel, 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 technologiesectoren. 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 ontvankelijkheids criterium 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 voldoet<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Innoviris beschikt eveneens over dergelijk plan dat op de website beschikbaar is.

Daartoe behoren gendergelijkheid bij de aanwerving en een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de besluitvormingsorganen. Daarnaast zal het evenwicht tussen mannen en vrouwen in de onderzoeksteams 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](http://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.
  - (MT) Weigeringsopvolgen 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, waarvan sommige 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.
  - (LT) Implementatie van een beleid dat kandidaturen van vrouwen aanmoedigt en openstaat voor diversiteit ([van den 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 geldschieters 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 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 geldschietters 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 overgangsbeurzen 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 geldschietters vallen, kunnen de geldschietters de instellingen wel aanmoedigen om de potentiële genderongelijkheden 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, 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.



## **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 driedovoudige 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) Herzien van de terminologie van de projectoproepen 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

## 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](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](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](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](https://jongeacademie.be/wp-content/uploads/2019/06/Gendercharter_VLIR-JA.pdf)