



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

RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

Avis n° 58

Portant sur la politique régionale d'égalité des genres dans le domaine de la RDI.

Le Conseil de la Politique scientifique de la Région de Bruxelles-Capitale (CPS) est un organe consultatif du gouvernement bruxellois. Il se compose de représentants d'universités et de hautes écoles, d'employeurs, de travailleurs et de centres de recherche collectifs de la Région.

Cet avis a été approuvé le 20 septembre 2022.

Avant-propos

L'Avis du Conseil présenté ci-dessous s'intègre et tient compte du contexte bruxellois. Sur le plan institutionnel, la Région de Bruxelles-Capitale (RBC), par l'Ordonnance du 29 mars 2012, a prévu d'intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. Plusieurs instruments ont été développés pour réaliser cet objectif (Plan d'action de *Gendermainstreaming*, Plan diversité, *Equal test* et *Gender Budgeting*). L'avis présenté vise à compléter ces instruments en proposant une série de recommandations, afin de tendre vers/à une politique régionale inclusive et d'atteindre un équilibre des genres dans le domaine de la Recherche & Développement et de l'Innovation (RDI).

Le terme genre dans ce document fait référence à la dimension identitaire et symbolique des identités sexuées. Le genre fait référence aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui ont été apprises, sont modifiables dans le temps et présentent de grandes variations tant au sein des cultures qu'entre elles. Le genre affecte la façon dont les gens s'identifient et agissent en tant qu'homme ou femme. 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](#)).

En la matière, la Recherche & Développement et l'Innovation (RDI) en RBC fait face à des défis importants. D'une part, la RBC ne fait pas exception en termes de sous-représentation des femmes dans les filières scientifiques et technologiques (ingénieur·e en particulier). Alors que les femmes sont surreprésentées dans les filières artistiques et de sciences humaines et sociales (psychologie et sciences de l'éducation, langues et littératures, information et communication)¹. En outre, en dépit de la surreprésentation des femmes parmi la population étudiante diplômée², on constate un effet d'entonnoir et une sous-représentation dans les métiers de la recherche. A titre d'exemple, à l'ULB et à la VUB, le personnel scientifique compte 44% de femmes parmi ses doctorant·es et 38% parmi ses postdoctorant·es, et le personnel académique compte 39% de femmes parmi les chargé·es de cours, 31% parmi les professeur·es et 24% parmi les professeur·es ordinaires ([Eindrapport Gender Action Plan, 2017](#)). Ces déséquilibres se retrouvent en dehors du monde de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les chiffres du monitoring des start-ups de la Commission européenne pour 2018 ([Steigertahl et al., 2018](#)) montrent que seulement 9,9 % des starters belges étaient des femmes. En outre, le monde de l'entreprise digi-tech est quasi exclusivement composé d'hommes. L'accès des femmes au capital à risque est un problème plus général. Dès lors, les recommandations formulées dans cet avis tiennent compte de ce contexte spécifique, et en particulier de la **pénurie de femmes dans les filières et professions technoscientifiques**.

Cet avis tient également compte du contexte spécifique lié au **développement d'une politique de genre au sein d'Innoviris**. La politique genre d'Innoviris est élaborée par l'organisation elle-même en co-création, avec la participation des cadres et en s'appuyant sur les quatre chantiers actuels et sur les recommandations des expert·es. Cette méthode permet d'augmenter la sensibilisation et l'implication du personnel, de produire des idées innovantes adaptées à l'organisation, et de garantir un plan soutenu par la direction et par le personnel. Une vue d'ensemble de la politique actuelle en matière d'égalité des genres au sein d'Innoviris se trouve dans le « Gender Equality Plan », qui est publié sur le site web d'Innoviris et qui répond aux conditions d'éligibilité pour recevoir un financement d'Horizon Europe. Le plan proposé peut être progressivement réalisé, grâce au suivi d'indicateurs de progrès incrémentiels et de jalons réalistes (identifiés sur la base de la situation actuelle).

¹ [Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre en 2018-2019](#)

² [Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre en 2018-2019](#), p. 14

Enfin, cet avis tient compte de la **diversité des parties prenantes** dans les projets RDI : bailleurs/bailleuses de fonds, institutions de recherche, porteurs/porteuses de projets, et chercheurs/chercheuses, chacune caractérisée par un mode de fonctionnement particulier. Du point de vue de la politique régionale, il importe de sensibiliser toutes ces parties prenantes tout en n'alourdissant pas les processus afin de ne pas décourager les porteurs/porteuses de projet, en particulier dans un contexte de moyens limités. Il est aussi important de signaler que cet avis se concentre essentiellement sur la diversité liée au genre mais il ne faut certainement pas négliger l'importance de la diversité dans d'autres domaines telle que celle liée à l'origine, au handicap, etc. Ces différents facteurs sont aussi responsables de discriminations et doivent certainement faire l'objet d'une attention particulière.

Avis du Conseil de la Politique Scientifique

Cet avis reprend un ensemble d'éléments fondés sur des données factuelles de politique, de stratégie et de suivi de l'intégration de la dimension de genre dans le domaine de la recherche et de l'innovation. Il s'articule autour de deux grands axes :

- Processus décisionnel : Tendre vers un équilibre entre les genres à tous les niveaux de décision institutionnels
- Équipes RDI : Tendre vers un équilibre entre les genres dans les équipes qui réalisent les projets RDI

Pour chaque axe, l'avis fournit des références de la littérature et un état des lieux de la situation actuelle dans les administrations régionales et au sein d'Innoviris.

Le résumé reprend les recommandations jugées prioritaires pour la Région pour la période 2021-2027, en lien avec le Plan Régional pour l'Innovation (PRI). Une distinction est opérée entre recommandations à court terme (CT - 2022-2023), moyen terme (MT - 2024-2025), et long terme (LT - 2026-2027).

Processus décisionnels : Tendre vers un équilibre entre les genres à tous les niveaux de décision institutionnels

La littérature pointe un paradoxe en termes d'équilibre de genre dans les processus décisionnels de RDI. Certes, les recherches pointent une sous-représentation des femmes dans le travail d'évaluation (reviewing, jurys, etc.), sous-représentation plus marquée que leur poids respectif dans les différents domaines scientifiques. Ainsi, [Helmer et al., 2017](#) ont analysé les informations relatives à plus de 9,000 éditeurs/éditrices et 43,000 évaluateurs/évaluatrices de la revue *Frontiers*. Ils mettent en évidence que les femmes sont sous-représentées dans le processus d'évaluation par les pairs (davantage que leur sous-représentation dans la communauté scientifique).

Ces recherches mettent en évidence l'importance de contrecarrer les **déséquilibres genrés des profils des évaluateurs** en développant une politique équilibrée d'invitation à évaluer, mais aussi et d'avantage de l'importance de gérer les **biais de genre inconscients des évaluateurs/évaluatrices**, peu importe leur genre.

Sur la période 2019-2020, pour laquelle un monitoring chiffré des expert·es au sein des jurys d'Innoviris a pu être partiellement réalisé, on constate que les expertes y sont sous-représentées, mais également moins susceptibles que les hommes à accepter les invitations à siéger dans les jurys. Ceci est plus particulièrement marqué pour les jurys de la cellule recherche industrielle, sans doute pour partie en raison du contexte spécifique lié aux déséquilibres de genre dans les STEM et les secteurs industriels de science et technologie, évoqué en avant-propos. Certains projets et programmes se rapprochent de jurys équilibrés, voire présentent une surreprésentation de femmes. Néanmoins, ces configurations sont minoritaires.

Au regard de ces constats, plusieurs recommandations peuvent être formulées afin d'améliorer l'équilibre de genre dans les processus décisionnels :

- Plans d'égalité des genres comme critère d'éligibilité
 - (MT) Avoir un plan d'égalité des genres pourrait devenir un critère d'éligibilité pour les agences gouvernementales, les établissements d'enseignement supérieur et les organismes de recherche. C'est déjà une obligation pour ces organisations à partir de 2022 pour l'attribution des subventions dans le cadre du programme [Horizon Europe](#). En effet, le texte législatif de Horizon Europe stipule que toutes les organisations de recherches, autorités publiques et instituts de l'enseignement supérieur répondant à un appel à projet sous Horizon Europe doivent avoir établi au préalable un plan d'égalité de genre³ répondant à plusieurs objectifs. Parmi ces objectifs se trouvent l'égalité de genre dans le recrutement et l'équilibre de genre au sein des organismes décisionnels. De plus, l'équilibre de genre au sein des équipes de recherche sera le 3ème critère déterminant dans le cas de soumissions de projets ayant obtenu le même score. Cette obligation pourrait être étendue aux programmes en RBC. De même, les propositions de projet sélectionnées pour un financement doivent soumettre le plan d'égalité des genres de leur organisation à Innoviris avant la signature de la subvention.
- Catégorisation et terminologie
 - (CT) A l'instar du 9e programme-cadre européen de recherche et d'innovation Horizon Europe, la Région de Bruxelles-Capitale pourrait utiliser trois catégories de genre pour l'auto-identification des chercheurs, à savoir homme, femme et non binaire (voir aussi la [VLIR-JA Charter Gender in Academia, 2019](#)). Cette caractérisation inclusive serait utilisée systématiquement lors de la publication d'offres d'emploi, de la soumission des propositions de projets, de la communication des résultats du projet, du suivi de l'égalité des genres et de la publication de statistiques sur le genre.
 - (CT) Opter pour la rédaction inclusive systématique.
- Jurys d'expert·es
 - (LT) En complément à la politique actuelle, et pour atteindre l'objectif de veiller à un équilibre de genres à tous les niveaux de décision institutionnels, un accent particulier peut être mis sur l'équilibre de genre dans les jurys et panels d'expert·es. A cet effet, plusieurs mesures pourraient être envisagées à partir des recommandations de l'ERAC dans son rapport "Tackling Gender Bias in Research Evaluation: Recommendations for action for EU Member States" (Policy Brief, ERAS 1204/19), qui recommande une répartition minimale de 60:40 dans les jurys et comités d'évaluations, et groupes de travail. Un quota similaire est appliqué par l'agence d'innovation suédoise Vinnova. Cette répartition pourrait constituer un objectif à long terme. On peut cartographier le ratio actuel par discipline et tendre au moins vers un ratio équivalent dans le jury et cela dans le but de tendre à un équilibre des genres à long terme.
 - (CT) Travailler sur la constitution d'un pool d'expert·es via une inscription en ligne, une mobilisation plus systématique des réseaux d'expertise femmes existants en Belgique ou à Bruxelles ([Expertalia](#), [Brussels Binder](#), [Amazona](#), www.inclusivepanels.be). Avec le soutien d'expert.es venant de l'étranger.
 - (CT) Valoriser la diversité des expertises et les parcours alternatifs au parcours académique classique, permettant d'élargir le pool d'expert·es et de faciliter la recherche d'équilibre.
 - (CT) Travailler sur la communication vers les expert·es invité·es en insistant sur la valorisation de l'équilibre de genre, utilisation de la communication inclusive.

³ Innoviris dispose également d'un tel plan, qui peut être consulté sur le site web.

- (MT) Opérer un monitoring des refus afin de pouvoir en identifier les raisons et identifier les incitants potentiels, et ajuster le processus de sollicitation en fonction des enseignements du monitoring.
- (MT) Envisager d'avancer le calendrier de sollicitation des expert·es pour les appels thématiques spécifiques (en particulier STEM).
- (MT) Prévoir un kit de recommandations sur les points d'attention à avoir lors du travail d'évaluation, à destination des évaluatrices et/ou évaluateurs externes mobilisés.
- (MT) Débuter les réunions de jury par une courte vidéo décrivant les biais de genre et leurs mécanismes.

Équipes RDI : Tendre vers un équilibre entre les genres dans les équipes qui réalisent les projets RDI

On ne peut ignorer le rôle du financement de la recherche dans le renforcement des inégalités de genre dans le domaine RDI. Certes, il existe de nombreux facteurs complexes contribuant à l'obtention de financement de recherche, dont certains dépassent la portée du processus d'évaluation. Néanmoins, les inégalités peuvent être réduites si les bailleurs/bailleuses de fonds veillent à inclure l'égalité des genres dans leur modèle d'allocation et leurs processus d'évaluation, et ce à toutes les étapes : candidatures, processus d'évaluation, et composition des équipes RDI.

Des différences significatives entre les genres sont observées dans le dépôt de candidatures à des appels à projets, avec, par exemple, moins de femmes que d'hommes demandant des subventions et des femmes sollicitant des montants de subventions plus petits que les hommes, en partie à cause du « syndrome de l'imposteur » ([Jöstl et al., 2012](#)). De plus, le succès du financement dépend en grande partie du financement antérieur. Cela peut fournir une manifestation genrée de « l'effet Matthew » ([Merton, 1968](#)) en science, avec une plus grande reconnaissance accordée aux scientifiques (hommes) établis qu'aux scientifiques (femmes) relativement inconnus, même lorsque la qualité de leur travail est tout aussi élevée. À l'inverse, un « effet Matilda » ([Rossiter, 1993](#)) agit en sens inverse pour les chercheuses, en raison du mécanisme « celles qui ont déjà peu reçoivent encore moins ». L'inégalité entre les genres dans le financement de la recherche peut ainsi contribuer à un avantage cumulatif pour les chercheurs masculins.

Au regard de ces constats, plusieurs recommandations peuvent être formulées afin d'améliorer l'équilibre de genre dans les candidatures aux projets RDI :

- Equilibre dans les candidatures
 - (CT) Mise sur pied d'un programme de mentorat (par exemple, un moment de réseautage entre les candidat·es retenu·es à un appel précédent et les candidat·es potentiel·les d'un nouvel appel, ou un mentorat des différents TTOs et cellules Europe).
 - (MT) Monitoring chiffré : Innoviris mesurerait le pourcentage de m/f/x candidat·es par discipline (sciences et ingénierie, sciences sociales et humaines, sciences de la vie), pour l'ensemble des programmes. Ce monitoring pourra être effectif à moyen terme et devrait être prévu via la mise en place prochaine du système CRM régional, qui permettra de créer des champs spécifiques liés au genre dans les formulaires pouvant être extraits dans une base de données.
 - ⇨ (LT) Instaurer une politique incitant les candidatures de femmes et ouverte sur la diversité ([van den Brink & Benschop, 2014](#)).

Étant donné que le financement de la recherche est important pour le développement de carrière des scientifiques, il est essentiel de comprendre et de traiter les biais implicites potentiels dans les processus de financement, les outils et les critères d'évaluation, afin de favoriser le développement des carrières

scientifiques de toutes et tous, indistinctement du genre des candidat·es. Ces **biais** portent sur les **critères utilisés dans le processus d'évaluation** : valorisation de certains profils, compétences, ou trajectoires de carrières.

Plusieurs recommandations peuvent être formulées afin d'améliorer **l'équilibre de genre dans les processus d'évaluation** des projets RDI :

- Equilibre dans les processus d'évaluation
 - (CT) Revoir la terminologie des appels à projet et des critères d'évaluation dans une perspective inclusive.
 - (CT) Les bailleurs/bailleuses de fonds décrivent les appels à projets et des critères d'évaluation de ces appels dans une terminologie non genrée. Il convient de limiter l'utilisation de mots implicitement associés à des traits traditionnellement masculins. Par exemple, une attention particulière doit être placée sur une interprétation commune de concepts subjectifs tels le « leadership » (en définissant des « traits de leadership » et en les décrivant comme « apportant des contributions significatives », en alternant « innovation » et « créativité » avec « originalité » et « inventivité », etc.).
 - (CT) Utiliser un software de tracking des formulations genrées dans les vacances de poste (par exemple <https://gender-decoder.katmatfield.com/>), tout en ne se limitant pas aux "résultats" de cet outil et en activant toutes les ressources permettant une (re)lecture des documents produits.
 - (CT) Dans les lignes directrices pour les évaluateurs/évaluatrices, les bailleurs/bailleuses de fonds décrivent le/la « candidat.e idéal.e » dans une terminologie non liée au genre, par exemple en demandant aux évaluateurs/évaluatrices d'évaluer le projet de recherche, les compétences requises en lien direct avec le projet, et les performances et les antécédents de la candidate/du candidat et d'éviter les références aux circonstances personnelles non pertinentes, telles que l'état matrimonial, l'âge, l'équilibre travail-vie et les rôles en dehors de l'environnement professionnel.
 - (MT) Apprécier la dimension qualitative de la production scientifique et ne pas se limiter à des aspects bibliométriques ([Cameron et al., 2016](#)).
 - (MT) Formalisation et transparence sur les critères d'éligibilité : formulation de critères d'évaluation clairs et accessibles à tout·es via une grille d'évaluation (avec éventuellement spécification de leur poids relatif). Supprimer les critères susceptibles d'être associés et/ou d'être préjudiciables à un genre spécifiquement (ex. : critère d'âge ne tenant pas compte d'interruption de carrière ; critère de mobilité ne tenant pas compte de la parentalité, etc.).
 - (MT) Porter une attention particulière à la mobilité internationale des chercheuses et chercheurs avec famille à charge, en suivant l'exemple de la Commission européenne, qui définit dans la nouvelle feuille de route pour l'avenir de l'EER à partir de 2021 l'objectif de « Développer avec les États membres et les parties prenantes des plans d'égalité des genres inclusifs pour promouvoir l'égalité des genres dans la R&I de l'UE ».
 - (MT) Adopter le même canevas de recrutement/d'entretien pour chaque candidat·e. A ce titre, les grilles élaborées pour les bourses MSCA du 9ème programme cadre de la R&I européen pourraient servir de modèle.
 - (MT) Systématiser les « double-blind reviews » : Les bailleurs de fonds pourraient développer des processus d'évaluation dans lesquels un double examen à l'aveugle des candidatures seraient d'abord effectué, avant que les profils des chercheurs/chercheuses ne soient évalués, afin de corriger les biais.
 - (LT) Instaurer une politique d'évaluation ouverte sur la diversité ([van den Brink & Benschop, 2014](#))

- Autoriser les candidatures de scientifiques sans nomination ou poste « permanent » ou en offrant des bourses ou subventions de transition pour les chercheurs et chercheuses qui ont la perspective d'un engagement (permanent) (professeur, tenure track, etc.) mais qui doivent franchir une certaine période, afin d'augmenter le nombre de candidatures de femmes scientifiques (Commission européenne, 2009 ; NWO Incentive Grants for Women in STEM 2021).
- En cas de candidatures équivalentes, donner priorité aux candidatures des genres sous représentés

Le projet européen Genderaction financé par le programme H2020 et qui s'est achevé cette année a permis notamment de cartographier et analyser les initiatives prises par les États-membres (et pays associés à H2020) afin de promouvoir l'égalité de genre dans la RDI. Ce benchmarking a permis de faire émerger des bonnes pratiques, notamment en matière de **composition des équipes de recherche et de stratégie de recrutement**. Bien qu'une partie de la composition des équipes RDI et de la stratégie de recrutement relève des choix des institutions et des candidat.es retenu.es et échappe aux bailleurs de fonds, ces derniers peuvent encourager les institutions à examiner les inégalités potentielles entre les genres en leur sein :

- Tendre vers un équilibre dans la composition des équipes et stratégies de recrutement :
 - (MT) Demander de faire état de la politique de recrutement en matière de parité et de diversité dans les équipes RDI ([Ahlqvist et al., 2015](#)).
 - (MT) Proposer une interprétation large des frais de fonctionnement personnels de la chercheuse/le chercheur), comme c'est le cas au FWO (policy plan 2019-2023). Par exemple, les frais de fonctionnement peuvent être utilisés pour une assistance médicale en cas de handicap physique ou fonctionnel si nécessaire. Les frais de fonctionnement sont retenus après une absence pour cause de grossesse, maladie, soins, etc.
 - (MT) Prévoir des mesures pour limiter l'exode des chercheuses après leur doctorat (cf. le « leaky pipeline »). En raison d'une grossesse ou d'une parentalité, les limites d'ancienneté ou de durée des projets peuvent être automatiquement prolongées d'un an à chaque fois.
 - (MT) Monitoring chiffré : Innoviris mesurerait le pourcentage de composition des équipes RDI par secteur, pour l'ensemble des programmes. Ce monitoring pourra être effectif via la mise en place du système CRM régional d'ici fin 2023, qui permettra de créer des champs spécifiques liés au genre dans les formulaires pouvant être extraits dans une base de données. Ce monitoring devra néanmoins tenir compte d'un facteur important, qui est la rotation importante au sein des équipes projets, notamment dans le monde entrepreneurial.
 - (LT) Prévoir, à l'instar du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS), des bourses pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour les jeunes chercheuses et chercheurs ? , leur offrant un soutien supplémentaire individualisé et flexible pour leur développement de carrière.
 - (LT) Proposer, à l'instar de l'Irlande, un mécanisme de financement additionnel permettant de recruter un.e membre remplaçant.e au sein d'une équipe de recherche dans le cas d'un congé pour maternité ou parentalité. Ce mécanisme pourrait être initié à moyen terme (MT) sur les appels où le besoin s'en fait le plus sentir, comme les projets Proof of Concept (POC) et Spin Off, où le calendrier et le timing sont serrés.
 - (LT) L'agence luxembourgeoise FNR, ou le Irish Research Council, qui appliquent les guidelines européennes (H2020 et tout récemment celles de Horizon Europe) en matière de genre dans les compositions des équipes de recherches, ont instauré un quota de minimum 40% de chaque genre représenté au sein des "management boards" des porteurs/porteuses de projet.

En résumé, le Conseil recommande :

1. De prendre les mesures visant à atteindre un équilibre entre les genres dans les processus décisionnels, en travaillant sur les critères d'éligibilité, la terminologie, et les jurys d'expert.es :
 - 1.1. (MT) Avoir un plan d'égalité des genres pourrait devenir un critère d'éligibilité pour les candidatures aux différents appels pour les chercheurs actifs dans des institutions publiques
 - 1.2. (CT) Adopter une catégorisation triple (m/f/x), la rédaction inclusive et la terminologie autour d'action positive
 - 1.3. (CT) Stimuler le recrutement diversifié d'expert.es
 - 1.4. (MT) Former les jurys aux biais de genre et ajuster les processus de sollicitation
 - 1.5. (LT) Tendre vers un équilibre dans la composition des jurys

2. De stimuler l'équilibre de genre et la diversité inclusive dans les candidatures aux projets RDI :
 - 2.1. (CT) Mise sur pied de programmes de mentorat
 - 2.2. (MT) Monitoring chiffré
 - 2.3. (LT) Instaurer une politique d'incitation des candidatures

3. D'améliorer l'équilibre de genre dans les processus d'évaluation des projets RDI :
 - 3.1. (CT) Revoir la terminologie des appels et des critères d'évaluation
 - 3.2. (MT) Formalisation, systématisation et transparence des critères d'éligibilité, et double-blind reviews
 - 3.3. (LT) Instaurer une politique d'évaluation ouverte sur la diversité

4. Viser à l'équilibre dans la composition des équipes et stratégies de recrutement :
 - 4.1. (MT) Poser des critères d'exigence envers les soumissionnaires et institutions partenaires
 - 4.2. (MT/LT) Offrir une flexibilité budgétaire et des incitants financiers pour mener des politiques de recrutement et de gestion d'équipes qui favorisent l'équilibre entre les genres et la diversité

Références

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

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

Eindrapport Genderactieplan 2014-2016, Fix the numbers of women, fix the institutions, fix the knowledge, ... and fix the mentality! *

https://www.vub.be/sites/vub/files/GAP/eindrapport_gap_2017.pdf

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

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

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

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

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

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

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

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