

המלצות מדיניות לקידום שוויון והוגנות מגדרית במימון מחקר נייר מדיניות

גירסה מותאמת בעברית, בהתבסס על דו"ח D5.4

פרויקט CHANGE – HORIZON2020

POLICY PAPER FOR STAKEHOLDERS TO IMPROVE GENDER- INCLUSIVE RESEARCH PROGRAMMES AND FUNDING DELIVERABLE D5.4

Authors: Hana Himi¹, Maya Ashkenazi¹, Madlen Baumert², Janne Haack²

¹ BBC – Beit Berl Academic College, Israel

² IFAM – Fraunhofer Gesellschaft zur Foerderung der angewandten Forschung e.V., Germany

With contributions from: Anita Thaler³, Sandra Karner³, Teresa Carvalho⁴, Carina Jordão⁴, Sara Diogo⁴, Veronika Mešková⁵, Ana Rotter⁶ and Ernesta Grigalionyte-Bembič⁶

³ IFZ – Interdisciplinary Research Center for Technology, Work and Culture, Schlögelgasse 2, 8010 Graz, Austria

⁴ UAVR, Campus Universitário de Santiago, 3810-193 Aveiro, Portugal

⁵ Žilinská univerzita v Žiline, Výskumné centrum, Univerzitná 8215/1, 010 26 Žilina, Slovakia

⁶ National Institute of Biology, Večna pot 111, 1000 Ljubljana, Slovenia

Cite as: Himi, H., Ashkenazi, M., Baumert, M., Haack, J. (2022). CHANGE D5.4: Policy paper for stakeholders to improve gender-inclusive research programmes and funding. CHANGE project.

<http://www.change-h2020.eu>



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis



NIB
NATIONAL INSTITUTE OF BIOLOGY



Fraunhofer
IFAM

המכללה האקדמית בית ברל
Beit Berl College





Document Information

Grant Agreement #: 787177

Project Title: CHAlleNging Gender (In)Equality in science and research

Project Acronym: CHANGE

Project Start Date: 01 May 2018

Related work package: WP 5: Gender-Inclusive Research Programmes and Funding

Related task(s): Task 5.1: Mapping of gender in research programmes and funding, inclusive stakeholder mapping; Task 5.2: Expert interviews about gender in research programmes and funding; Task 5.3: Drafting strategies to improve gender-inclusive research programmes and funding with national RFO stakeholders; Task T5.4: Transferring knowledge via a report and policy papers for stakeholders to improve gender-inclusive research programmes and funding

Lead Organisations: IFAM & BBC

Submission date: 31/10/2022

Dissemination Level: Public

List of Abbreviations and Acronyms

Acronym	
CoP	Community of Practice
EB	Executive Board
IAB	International Advisory Board
NTL	National Team Leaders
RFO	Research Funding Organization
RPO	Research Performing Organization
TA	Transfer Agent
WP	Work Package
WPL	Work Package Leader

Acknowledgement

We would like to thank Helene Schiffbaenker (Joanneum Research, Austria; Principal Investigator of the H2020 project ‘GRANteD – grant allocation disparities from a gender perspective’) for her important and useful comments and her very constructive and valuable feedback on a draft version of this report.

ABOUT THE CHANGE PROJECT

The main aim of CHANGE is to support research performing organisations (RPOs) to design and implement gender equality plans. This will be achieved by involving key actors, called Transfer Agents (TAs), within each organisation who will together with the core consortium partners transmit co-produced gender equality knowledge inside their institutions.

This innovative approach will ensure the promotion and sustainable institutionalisation of the gender equality action plans (GEPs) beyond the project duration. Furthermore, through mutual learning and networking, CHANGE will enable partners to become resource centres skilled to provide gender equality knowledge and expertise to other RPOs and also RFOs (research funding organisations).

With such a co-production of knowledge approach and by building communities of practice among RPOs in each participating region, support and mentorship structures will be established and work even after the project is finished. Regular inclusion and exchange with national and European stakeholders (policy makers, researchers, ministries etc.) ensures a spill-over effect of CHANGE results to other RPOs and RFOs in their respective countries as well as with other ministries in the whole European area.

As one of many results, CHANGE will produce policy papers based on this strategic stakeholder involvement including actual policy makers and relevant stakeholders in the policy paper production. With this approach we aim at closing the research-to-action gap, respectively the theory-to-practice gap. Thus, CHANGE contributes to a structural change towards gender equality in the European Research Area by stimulating institutional cultural change towards gender equal work environments in RPOs and fostering the importance of gender dimension inclusive research and innovation programmes in RFOs.

For more information see <http://www.change-h2020.eu>



Coordinator contact:

MMag.^a Dr.ⁱⁿ Anita Thaler

t: +43/664/88796974 | e: anita.thaler@ifz.at

Mag.^a Sandra Karner

t: +43/664/88796992 | e: sandra.karner@ifz.at

IFZ – Interdisciplinary Research Center for Technology, Work and Culture

הקדמה

מטרת נייר מדיניות זה היא להמליץ על אסטרטגיה לקידום שוויון והוגנות מגדרית במימון מחקר. הפעולות שיפורטו להלן מומלצות ליישום בכל הרמות - פרטנית, מוסדית, אזורית, ארצית וכן הלאה, ומיועדות לארגונים בעלי זיקה למימון מחקר, לרבות קרנות מחקר (RFOs – Research Funding Organisations) ומוסדות מחקר (RPOs – Research Performing Organisations). ההמלצות מבוססות על ממצאי פרויקט האיחוד האירופי¹ CHANGE – Horizon2020 (2018-2022), העוסק בקידום שוויון והוגנות מגדרית במחקר ובאקדמיה תחת דירקטיבת ה- SwafS: “Science with and for society” (EC 2020a, 2020b); פרטים נוספים על פרויקט CHANGE – ראו ב- Dahmen-Adkins & Thaler (2022).

ההיבט המגדרי בתכניות ובתהליכי מימון מחקר נבחן ונותח עבור ארגוני מימון מחקר בשש המדינות השותפות במאגד (קונסורציום) CHANGE: אוסטריה, גרמניה, ישראל, פורטוגל, סלובקיה וסלובניה. במסגרת בחינה זו בוצעו מיפוי וסקירה ראשונית של קרנות ומוסדות מימון מחקר בכל מדינה, ראיונות מומחים (Expert interviews) במספר RFOs וסדנאות בהשתתפות בעלי ובעלות עניין, מובילי דעה ומעצבי מדיניות במדינות השונות. פעילויות אלו סייעו בזיהוי פערים, חסמים והטיות במימון מחקר, ובגיבוש אסטרטגיות פעולה לצמצום הפערים ולטיפול מנגנוני מימון מחקר נגישים, מגוונים, הוגנים ומאופיינים באחריות חברתית ברמה המערכתית. דוח מפורט בנושא פורסם באתר הפרויקט (CHANGE 2022).

מסמך זה מבוסס על נייר מדיניות מקיף שנכתב באנגלית, בהתאמות ובדגשים ייחודיים למדינת ישראל, על סמך עבודת השותפה הישראלית במאגד CHANGE – המכללה האקדמית בית ברל².

1.1 מורכבות הסביבה המחקרית

RFOs הם גורמים מרכזיים בקביעת נושאי מחקר, תכניות מחקר, ולעתים אף סוגים ושיטות מחקר, בהתבסס על הצרכים שהוגדרו על-ידי הקהילייה המדעית ועל-ידי ממשלות. מסיבה זו, ישנה חשיבות עליונה לכך שכל בעלי העניין הרלוונטיים העוסקים במימון מחקר – קובעי מדיניות, מחוקקים, משרדי ממשלה, RFOs וכו' – יקבלו יקבלו הדרכה והנחיה כיצד להתוות מדיניות וליישם פרקטיקות להקצאה הוגנת של תקציבי מחקר, במטרה לקדם שוויון מגדרי ובכך למקסם את התועלת לחברה.

סביבת המחקר מורכבת מאוד, תחרותית ומונעת לרוב מתפוקות ושיקולים כלכליים. קיימות ראיות לכך שבמקרים רבים, הזדמנויות לקבלת מימון מחקר הינן פחות נגישות לנשים חוקרות, כמו גם לקבוצות אחרות של חוקרים. רוצה לומר, שמערכת מימון המחקר אינה נגישה בצורה שוויונית לסוגים מסוימים של חוקרים וחוקרות, ועל כן תקציבי המחקר אינם מוענקים בצורה הוגנת דיה.

הקריירה של חוקרים וחוקרות, המאפשר להם התפתחות אישית וקידום מקצועי.

באופן כללי, סביבת המחקר מורכבת וכוללת מגוון של מנגנונים וכלים למימון מחקר, הנטועים בהקשרים מסורתיים, חברתיים, כלכליים ותרבותיים שונים:

מחקר יכול לתרום משמעותית לשגשוג ולצמיחה כלכלית, לתת מענה לצרכים לאומיים ולאתגרים גלובליים, וכן לתרום רווחתה הכוללת של החברה (OECD 2015).

מימון מחקר הוא גורם מנווט מרכזי המאפשר קיום מחקר מדעי, לפיכך הינו חיוני לתועלת ולשגשוג החברה. בנוסף, זהו אלמנט עיקרי בתמיכה במסלול

¹ This project has received funding from the European Union’s Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 787177. <https://www.change-h2020.eu>.

² חוקרת ראשית – ד"ר חנה חימי, מתאמת ועוזרת מחקר – מיה אשכנזי; מסמך זה משקף את דעת המחברות בלבד.

• בכל מדינה ובכל מגזר, קיים יחס שונה בין המחקר לבין תהליכי קידום קריירה או היבטים אחרים של הכרה מדעית. במקרים מסוימים, 'תפוקה מחקרית', בפרט בתחומים בעלי תועלת כלכלית ברורה, נחשבת לקריטריון הדומיננטי לקידום מקצועי ולמימון, בעוד שתפוקות אחרות או מסלולים מקצועיים אחרים נתפסים כבעלי חשיבות פחותה ושולית יחסית.

כפי שהודגם באמצעות מדדים שונים לאורך עשורים, אי-שוויון מגדרי עדיין רווח במדע ובמחקר (cf. SHE Figures, 2021 – p. 18). נשים מהוות כמחצית (ולעתים אף יותר) ממחזיקי תואר ד"ר, אך שיעורן בקרב הסגל האקדמי והמחקרי הבכיר נמוך בהרבה מכך. נשים במוצע מפרסמות פחות פרסומים מדעיים, ובמרבית המקרים הינן בעלות סיכויים פחותים לקבל מענקי מחקר ביחס לגברים (ibid, pp. 27, 194, 138, 259). במבחן התוצאה, נראה כי מערכת מימון המחקר פחות מותאמת לחוקרות נשים, מכפי שהיא מותאמת לחוקרים גברים. וכך, למרות שסביבת המחקר המורכבת אמורה להתאים לסוגים מגוונים של חוקרים, בפועל נמצא כי פעמים רבות מערכת מימון המחקר נגישה יותר לסוגים מסוימים של חוקרים, ולפיכך המימון מוקצה בצורה פחות הוגנת.

• פעילויות המחקר והפיתוח (מו"פ) מחולקות למחקר בסיסי, מחקר יישומי ופיתוח ניסיוני (OECD 2015). כל סוג מחקר מפק תרומות ותוצרים מדעיים אחרים, לדוגמה: ידע בסיסי, מומחיות ופרקטיקה מקצועית, פטנטים, או מוצרים ממשיים. כל סוג של מחקר מערב תחומים מדעיים שונים (STEM, SSH³), מתודולוגיות מחקר שונות (כמותנית, איכותנית, מעורבת) וניתן לביצוע בגישות שונות (חד-תחומית, רב-תחומית, בינתחומית).

• קיימים ארגונים רבים ושונים העוסקים במימון מחקר (RFOs). ארגונים אלה מחולקים למגזרים הבאים: עסקי (BE), ממשלתי (GOV), מוסדות להשכלה גבוהה (HE), מלכ"רים פרטיים (PNP), ארגונים ממשלתיים (GOV) וחו"ל (Abroad) (למ"ס, 2020). לכל מגזר עשויים להיות משאבים או צרכים אחרים, ולכן סביר שיקדם סוגים אחרים של מחקר בתחומים אחרים, גישות ומתודולוגיות אחרות.

• קיימים כלי מימון מרובים לתמיכה בעבודת מחקר מדעי, לרבות מלגות ומענקים לחוקרים או פרויקטי מחקר מוסדיים, ולכל אחד מהם דרישות אחרות בתהליך הגשת המועמדות וההערכה.

הטיות וחסמים בתהליכי מימון מחקר

לאורך תהליכי מימון מחקר, נשים נתקלות לעתים קרובות בחסמים ובהטיות, אשר מובילים לנשירתן או להדרתן מהמערכת. כתוצאה מכך, כשרונן המדעי של נשים אינו ממומש במלואו, והתועלת לחברה אינה ממוקסמת.

חלק מן ההטיות והחסמים בתהליכי מימון נובעים מפערים מובנים בארגוני מחקר (RPOs) או מפערים חברתיים-תרבותיים, בעוד שאחרים עשויים לנבוע מהיעדר מודעות, מתפיסות שגויות או ממנגנונים מקובעים בארגוני מימון מחקר (RFOs). אחת הסיבות העיקריות להתנגדות ולאנטגוניזם כלפי שוויון מגדרי והוגנות מגדרית במימון מחקר היא תפיסת המריטוקרטיה כקריטריון דומיננטי להערכה, בעוד שסוגיית המגדר נתפסת כמנוגדת או כמאיימת על אתוס המצוינות האקדמית, ולא כנדבך משלים לו.

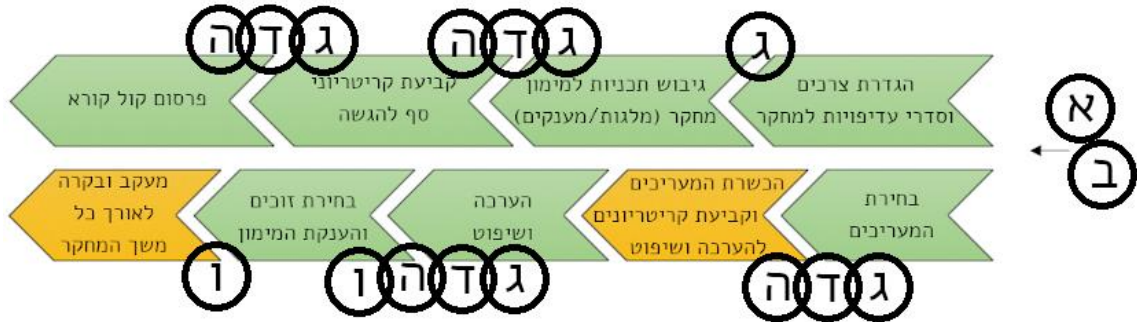
ככלל נראה, כי מערכות למימון מחקר נוטות להיות במקרים רבים שמרניות, מקובעות ומאותגרות ביחס למגמות עכשוויות ולהתפתחויות בזירת המחקר על גווניה השונים.

³ STEM - מדעים, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה. SSH - מדעי הרוח והחברה.
⁴ לדוגמה שיעור הנשים בוגרות תואר ד"ר בישראל הוא 53.1% (לעומת ממוצע של 47.8% באיחוד האירופי – SHE Figures, 2019).

³ STEM - מדעים, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה. SSH - מדעי הרוח והחברה.
⁴ לדוגמה שיעור הנשים בוגרות תואר ד"ר בישראל הוא 53.1% (לעומת ממוצע של 47.8% באיחוד האירופי – SHE Figures, 2019).

למימון בעתיד וכן הלאה. לסיכום, מסיבות שונות, מימון מחקר אינו נגיש תמיד לכל חוקר/ת הזכאי/ת לו, וכתוצאה מכך כישרונותיהן ויכולתן המדעית של נשים וקבוצות אחרות אינם מנוצלים במלואם לתועלת החברה, שכן המצויינות והמצויינים ביותר מבין כל קבוצה הינם בעלי גישה מופחתת לאפשרויות מימון.

רוב תהליכי המחקר בנויים בצורה דומה פחות או יותר, ומורכבים ממספר שלבים מובחנים, כפי שניתן לראות באיור 1. בתהליך גנרי זה, נשים נתקלות לעתים קרובות בהטיות ובחסמים, ולכן נושרות בסופו של דבר, או מודרות מהמערכת (Sato et al., 2020). מצב זה גורם למעגל קסמים: פחות תפוקה מחקרית מובילה לפחות קידום, פחות הזדמנויות



איור 1: שלבים קבועים (ירוק), שלבים אופציונאליים (כתום) והטיות וחסמים (מסומנים באותיות) בתהליך גנרי למימון מחקר.

ה חוסר במודעות, הכשרה ומומחיות לנושא המגדר בקרב בעלי/ות תפקידים וחבריות וועדות השיפוט ב-RFOs.

1 מחסור במדיניות וכלים משפטיים הקשורים למגדר (לצורך רגולציה ואכיפה).

כפי שניתן לראות באיור 1, חלק מן ההטיות והחסמים שזוהו (א'-ב') אינם תלויים בהליכי המימון, אלא נובעים מפערים מובנים ב-RPOs או מפערים חברתיים-תרבותיים, בעוד שהטיות וחסמים אחרים (ג'-ו') עשויים לנבוע מהיעדר מודעות, מתפיסות שגויות או ממנגנונים מקובעים ב-RFOs. אלמנט בולט ומשותף שנמצא ב-RFOs, הוא הצהרה גלויה באשר למריטוקרטיה (ג' באיור 1) כקריטריון הערכה דומיננטי, בעוד ששוויון מגדרי נתפס (לעתים באופן סמוי) כסותר או אף מאיים על מצוינות אקדמית. תפיסה מושרשת זו גוררת לעתים קרובות התנגדות ואנטגוניזם כלפי ניסיונות לקידום שוויון והוגנות מגדרית בתהליכי מימון מחקר, כמו גם במדע ובאקדמיה בכלל.

לסיכום, התפיסה ההגמונית הרווחת עדיין בתהליכי מימון מחקר אינה מותאמת למגמות ולהתפתחויות עכשוויות בזירת המחקר המורכבת על גווניה השונים. כתוצאה מכך, אופני מחקר מסוימים וקבוצות מסוימות של חוקרים וחוקרות אינם זוכים להזדמנות שווה והוגנת למימון. על מנת להתמודד עם סוגיה זו, מסמך זה מציע נקודות מבט חלופיות וגמישות יותר, אשר מומלץ לאמץ ב-RFOs על מנת

במסגרת פרויקט CHANGE, זוהו חסמים והטיות גנריים לאורך תהליכי מימון מחקר במדינות שנבחנו; אם כי מידתם או היקפם משתנה בין מדינות, ולעתים אף בין אזורים, ארגונים או מגזרי מחקר באותה מדינה. הטיות וחסמים אלו עשויים להסביר פערים מגדריים, כפי שמשתקף במדדים כמותיים שונים לאורך עשורים (cf. SHE Figures):

א אחוז נמוך של נשים בתחומים מדעיים מסוימים (לדוגמה: STEM)

ב מחסור בכלים או בסביבות עבודה תומכות ב-RPOs מהם מגיעים/ות החוקרים/ות, במקביל לעומס משימות, חוסר איזון בית-קריירה ותנאי העסקה לא יציבים, שלעתים מונעים או מקשים על נשים וקבוצות אחרות הזדמנות שווה לעסוק במחקר ו/או להגיש מועמדות לקרנות מחקר.

ג מצוינות ומריטוקרטיה כקריטריון הערכה דומיננטי, הנקבע בעיקר על-ידי "תפוקה מחקרית". מנגד, סוגיית המגדר נתפסת כמנוגדת או כמאיימת על אתוס המצויינות האקדמית, ולא כנדבך משלים לו.

ד דרישות סף ותהליכי הערכה מוטים, קריטריונים לא שקופים או עמומים.

להבטיח מערכת מימון מחקר אינקלוסיבית, שוויונית, הוגנת ומגוונת יותר.

1.2 המלצות מדיניות

חשיבה ורגישות מגדרית בתהליכי עבודה של ארגוני מימון מחקר אינה אמורה להיות מיושמת באופן וולונטרי, אקראי, או חד פעמי. תחת זאת, עליה להיות תוצר של רציונל ברור ומבוסס ושל עקרונות ופרקטיקות המוטמעים היטב במדיניות ובתרבות הארגונית.

להלן יפורטו ארבע המלצות לעקרונות ולפרקטיקות הרלבנטיים ל-RPOs, RFOs, קובעי מדיניות, מחוקקים ובעלי עניין נוספים, לצורך שילוב יעיל ובר קיימא של המימד המגדרי בתכניות, תהליכי עבודה, ובארגונים העוסקים במימון מחקר:

1. תכניות לשוויון מגדרי כקריטריון סף, ושוויון מגדרי כסמן איכות עבור ארגונים העוסקים במימון מחקר
2. מנגנוני תקשורת ושיתוף פעולה בקרב ארגונים העוסקים במימון מחקר
3. יישום תמהיל מגוון של פרקטיקות מערכתיות לקידום שוויון והוגנות מגדרית לאורך כל תהליך מימון המחקר
4. מגוון קריטריוני הערכה למגוון מסלולי מחקר

1. תכניות לשוויון מגדרי כקריטריון סף, ושוויון מגדרי כסמן איכות עבור ארגונים העוסקים במימון מחקר - RFOs ו-RPOs

שוויון מגדרי הוכרז כאחד מהיעדים המרכזיים של המרחב האירופי למחקר, ה- ERA – European Research Area (EC, 2020). בהתאמה, החל משנת 2021, וכחלק מהטמעת חשיבה מגדרית, הוגדרו תכניות מוסדיות לשוויון מגדרי (GEP – Gender Equality Plan) כקריטריון סף לגופים ציבוריים, ארגוני מחקר ציבוריים ופרטיים, ומוסדות פרטיים וציבוריים להשכלה גבוהה המגישים בקשות למימון מחקר במסגרת תכנית המו"פ Horizon Europe (EIGE, 2022).

המלצות צוות CHANGE:

איכות עבור מוסדות אחראיים-חברתית, למשל בדירוגי אחריות תאגידית-חברתית (corporate social responsibility).

יש להכליל, לנהל, לנטר ולהטמיע חשיבה ורגישות מגדרית כתימה רוחבית בתהליכי מימון ובכל פרויקטי המחקר, באמצעות מומחים ומומחיות לשוויון מגדרי ועל-ידי בעל/ות תפקידים ומעריכים/ות שעברו הכשרה לכך ב-RFOs.

• הרחבת הדרישה לתכנית מוסדית לשוויון מגדרי GEP כקריטריון סף להגשה עבור כלל התכניות למימון מחקר לרבות קרנות מוסדיות, אזוריות, לאומיות, דו-לאומיות ובינלאומיות.

• קביעת דרישת חובה ל- GEP ב-RFOs ציבוריים, הטלת אחריותיות (accountability) על RFOs ליישם ולקדם מודעות מגדרית בתהליכי העבודה ובתרבות הארגונית שלהם.

• יצירת תמריצים עבור RFOs פרטיים וציבוריים ליישום GEPs, באמצעות הפיכת תכניות אלו לסמן



2. מנגנוני תקשורת ושיתוף פעולה בקרב ארגונים העוסקים במימון מחקר - RFOs ו-RPOs

מחקר מדעי ומימון מחקר שזורים כחוט השני במסלולי הקריירה של גברים ונשים במוסדות להשכלה גבוהה, בתעשייה ובארגונים אחרים המתמקדים במחקר. נגישות למימון תלויה לעתים קרובות בהשתייכותם של חוקרים וחוקרות ל-RPOs ובתמיכה האינסטרומנטלית שהם מקבלים מארגונים אלה, לדוגמה: דרישת סף נפוצה להגשת מועמדות למימון מחקר בסיסי היא דרגת סגל אקדמי בכיר במוסד להשכלה גבוהה, תנאי שגורם לכך שלמעלה ממחצית מחברי וחברות הסגל מנועים מלכתחילה מלהגיש מועמדות למימון. לפיכך, תהליכי מימון מחקר ב-RFOs אינם בלתי-תלויים, אלא מהווים המשך ישיר לשלב טרום-ההגשה ב-RPOs. לעתים קיימת מודעות מוגבלת ב-RFOs להשלכות ולהשפעות ההדדיות של שלב טרום-ההגשה ב-RPOs על מגישי המועמדות. בנוסף, אלה גם אלה עשויים להפיק תועלת מתקשורת הדדית ומשיתוף בידע ובפרקטיקות לקידום שוויון והוגנות מגדרית ברצף התהליכים.

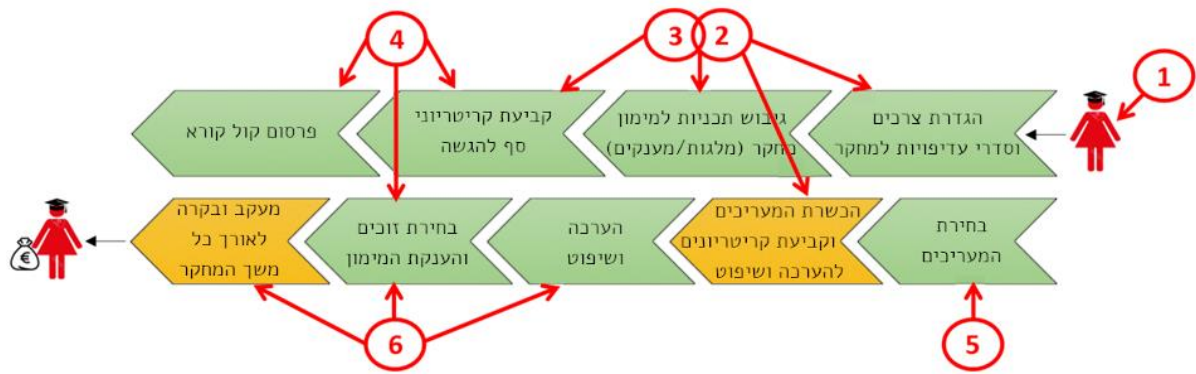
המלצות צוות CHANGE:

- לבסס מנגנונים קבועים של תקשורת ושיתוף פעולה בקרב קהילות ידע של RFOs ו-RPOs (CoPs – Communities of Practice) – כלומר בין RFOs לבין RPOs, ובין RFOs לבין RFOs אחרים.
- להדריך את הארגונים כיצד לשתף בידע על מנת לזהות פערים, הטיות וחסמים מגדריים בתהליכי העבודה שלהם, וכיצד לשתף בפרקטיקות טובות למיתון פערים אלו.
- לזהות וליישם פעולות התערבות לשינוי או התאמת תנאי סף מגבילים או חסמים מגדריים בלתי מודעים בממשקים שבין RPOs לבין RFOs.
- לקדם יוזמות לשילוב הוגנות מגדרית מעבר לרמה המוסדית, באמצעות חיבורים ושיתופי פעולה רציפים עם ארגונים נוספים.

3. יישום תמהיל מגוון של פרקטיקות מערכתיות לקידום שוויון והוגנות מגדרית לאורך כל תהליך מימון המחקר

למרות שבתיאוריה, אסטרטגיות או פרקטיקות מומלצות (good practices) נדונות בדרך כלל בנפרד, יישום של אסטרטגיה או פרקטיקה אחת אינו יכול להבטיח טרנספורמציה או שינוי, אלא אם כן מיושם בצירוף אסטרטגיות או כלים ארגוניים נוספים בכל רמות המערכת (Benschop and Verloo 2011). מדיניות השוויון המגדרי עבור פרויקטי SwafS ב-ERA מדגישה גם היא את הצורך בגישה מערכתית לטיפול בחוסר שוויון מגדרי באמצעות שינוי מוסדי (EC, 2020a). במסגרת CHANGE הוצעה טיפולוגיה של שש קבוצות של פרקטיקות מומלצות לקידום שוויון והוגנות מגדרית. טיפולוגיה זו מאופיינת על פי מטרות, דהיינו- פתרונות ספציפיים עבור פערים ספציפיים לאורך תהליך המימון, ורמת היעד ליישום, דהיינו- האם הפרקטיקה מיושמת ברמת הפרט, המוסד, האזור או המדינה. כל אחד מששת הסוגים כולל מגוון של אסטרטגיות ופעולות התערבות שונות, מהן ניתן לבחור, או להתאים ולעצב מחדש בהתאם להקשר הספציפי של כל מוסד/מדינה (CHANGE, 2022):

תמיכה ישירה בחוקרים ובחוקרות	1
מומחים/מומחיות והכשרות בתחום המגדר	2
שילוב חשיבה ורגישות מגדרית בתהליכים ארגוניים	3
שקיפות ארגונית - 'כללי משחק' ברורים והוגנים	4
איזון מגדרי בגופי קבלת החלטות	5
מדיניות, תקציב, רגולציה ובקרה לקידום שוויון מגדרי בארגון	6



איור 2: טיפולוגיית CHANGE - ששה סוגי פרקטיקות מומלצות לקידום שוויון והוגנות מגדרית לאורך תהליך מימון המחקר

כפי שניתן לראות באיור 2, סוגים מסויימים של פרקטיקות עשויים לצמצם פערים מגדריים בשלבים שונים לאורך תהליך מימון המחקר. יתר על כן, רק חלק מהפרקטיקות מתמקדות ברמה הפרטנית של החוקרים (בעיקר סוג 1), בעוד שרוב הפרקטיקות מתמקדות ברמה המוסדית ומעבר לה. לכן, המסקנה המתבקשת היא שרק באמצעות יישום של תמהיל מגוון של פרקטיקות, מכל ששת הסוגים, לאורך כל השלבים של תהליך המימון ובכל רמות המערכת, ניתן לקדם שינוי מקיף ובר קיימא ולסביבת מחקר שוויונית ומאוזנת יותר מבחינה מגדרית. לפירוט דוגמאות קונקרטיות עבור ששת סוגי הפרקטיקות שלוקטו מהארץ ומהעולם – ראו טבלה 1.

המלצות צוות CHANGE:

- יש להקדיש תשומת לב מיוחדת לפרקטיקה מס' 6 – מדיניות, תקציב, רגולציה ובקרה על יישום ה-GEP לאורך מחזור המחקר כולו. במקרה של חוסר תאימות, יש לעצור תשלומים ולנקוט בהליכים משמעותיים עד לביצוע פעולות מתקנות.
- טרם יישום הפרקטיקות, מומלץ ראשית לשקול מהי מטרתן, קהל היעד, ורמת היישום או ההשפעה המבוקשת עבורן.
- יש לתכנן וליישם שילוב של מספר פרקטיקות מומלצות מכל ששת הסוגים, ולאורך כל שלבי תהליך המימון, בהתאמה לצרכים הספציפיים של כל RFO ובהתחשב במרחב ההשפעה המבוקש.

4. מגוון קריטריוני הערכה למגוון מסלולי מחקר

בהתאם למורכבות הסביבה המחקרית, ניתן לתפוס ולהעריך גם את מושג המחקר המדעי במגוון אופנים. יחד עם זאת, בפועל לא כל אופני המחקר והתפוקות השונות של העבודה המדעית נתפסים, נחשבים, ומוערכים, וכתוצאה מכך גם ממומנים, במידה שווה. אופני מחקר שונים או תפוקות מדעיות מסויימות נחשבים לבעלי חשיבות פחותה או שולית באופן יחסי לאופני מחקר אחרים. כתוצאה מכך, קבוצות רבות של חוקרים, ובמקרים רבים- חוקרות, מנועים או מודרים מלכתחילה מהאפשרות לקבל מימון.

המלצות צוות CHANGE:

ספציפיים של חוקרים וחוקרות לקרנות ייעודיות עבורם/ן. אלא, יש לאפשר מגוון של חוקרים/ות ואופני מחקר שונים בתוך אותו ארגון/קרון מחקר.

- ליזום שיח ולקרוא תיגר על מושגים כמו מריטוקרטיה, כוח והון. השאלות שניתן להעלות: מהי המשמעות של "מצוינות אקדמית"? במה היא כרוכה? מיהם "החוקר/ת האידיאלית/ת"? מהו "המחקר האידיאלי"? האם רק פרסומים של מחקר בסיסי בעלי דירוג כמותי (I.F – Impact Factor) יכולים להיחשב כמחקר מצוין?

- לקבוע שני היבטים שקולים להערכת מועמדים ומועמדות למימון מחקר ברוח "מדע עם אחריות חברתית": תרומה למדע ותרומה לחברה.

- להרחיב את שיטות ההערכה ב-RFOs ולאפשר קריטריוני סף חלופיים להגשת מועמדות ולקידום, במקום או בנוסף ליתפוקה מחקרית.

- לכלול מודעות מגדרית ורגישות מגדרית בקריטריוני ההערכה.

- יש להכיר בתפקידי ניהול אקדמי וב'תפקידים שקופים' בסביבה המחקרית כחיוניים לתפקוד RPOs, וכשווי ערך ומשקל למחקר הזכאי למימון. לדוגמה: ניהול יחידות ומסגרות אקדמיות, השתתפות בוועדות מוסדיות שונות, ארגון אירועים מדעיים, פרסומים מדעיים בפלטפורמות מגוונות (לא רק בכתבי עת עם I.F), תרומה לקהילה המדעית ולציבור, ועוד.

- להכיר בסוגים נוספים של הישגים ותרומה מדעית במסלולים המקבילים כשווי ערך למסלול המחקרי, בפרט במוסדות מחקר בעלי משאבים פחותים למחקר בסיסי (כגון מכללות אקדמיות מתוקצבות). לדוגמה: הוראה, מומחיות פרופסיונאלית, מחקר בינתחומי ומחקר יישומי, פרסומים מדעיים בשפות שונות מאנגלית ובפלטפורמות מגוונות מעבר לכתבי עת שפיטים, מעבר בין דיסציפלינות ותחומים מקצועיים שונים לאורך קריירת אקדמיות, מספר הצעות המחקר שהוגשו בתור חוקר/ת ראשית, ותרומות מדעיות נוספות.

- לפתח סוגים מגוונים של מימון המתאימים לסוגים מגוונים של חוקרים ושיטות מחקר באותו ארגון RFO. נבהיר, כי אין הכוונה לפצל את מערך מימון המחקר ולהסליל סוגים

טבלה 1: פירוט דוגמאות - פרקטיקות מומלצות לקידום שוויון והוגנות מגדרית במימון מחקר על פי טיפולוגיית CHANGE

מובא להלן פירוט של פרקטיקות שונות לקידום שוויון והוגנות מגדרית במימון מחקר בהתאם לטיפולוגיית CHANGE: שש קבוצות של פרקטיקות ברמת הפרט, המוסד והמדינה; מתוכן קבוצה 1 מתמקדת יותר ברמת הפרט, קבוצות 2-5 ברמת המוסד וקבוצה 6 ברמת המדינה (הרגולטור). חלק מהפרקטיקות יושמו במקומות שונים בארץ ובעולם, וחלקן רעיונות שגובשו במהלך סדנאות ומפגשים במסגרת פרויקט CHANGE. מומלץ לכל בעל/ות העניין לעיין בכל שש הקבוצות, בשל קשרי הגומלין ביניהן, ולאמץ חלק מהרשימה או את כולה, בהתאם להקשר הספציפי של כל מוסד.

קבוצת פרקטיקות (סוג)	תת-קבוצה	דוגמאות קונקרטיות
תמיכה ישירה בחוקרים ובחוקרות 1	תקציבים ייעודיים לנשים חוקרות	<ul style="list-style-type: none"> מימון יוזמות מקומיות לקידום נשים בתחום ה-STEM מלגות פוסט-דוק ייעודיות לנשים – רילוקשיין בחו"ל (כולל תגמול לבן הזוג) מענקי מחקר ספציפיים לנשים
	תקציבי מחקר כלליים, הטבות כלכליות ו/או תגמול כספי לחברי סגל (במוסדות מחקר החסרים תקציבים אלו – לדוגמה מכללות, ומכללות לחינוך)	<ul style="list-style-type: none"> תקציב מחקר שנתי לחברי סגל בכיר מענק מחקר תחרותי של המוסד (ועדת מחקר בוחרת מבין הצעות מחקר של חברי הסגל) שנת שבתון גמול הצטיינות על פי מדדים של הוראה, מחקר ותרומה לקהילה תוספות שכר לחוקרים הזוכים במענקים הפחתת הוראה בגין מחקר מענקי מחקר לסגל זוטר סיוע בתרגום ועריכה מדעית
	הנגשת המידע הארגוני וסיוע בתכנון ובניהול קריירה אקדמית	<ul style="list-style-type: none"> עידוד (ביוזמת המוסדות) לפרסם מאמרים מיד לאחר הדוקטורט (או בכלל) ולהגיש בקשות לקרנות תחרותיות סדנאות והכשרות לתכנון קריירה אקדמית / מדעית ימי עיון והדרכות בנושא ניהול קריירה אקדמית מותאמות לדרגות אקדמיות שונות: לדוקטורנטים ופוסט-דוקטורנטים, סגל זוטר, סגל בכיר וכו' פירוט נרחב של הקריטריונים לקידום אקדמי בתקנון והנגשתו לחברי הסגל
(המשך) 1	סיוע אינסטרומנטלי לביצוע מחקר	<ul style="list-style-type: none"> תמיכה אקדמית וניהולית כוללת בתהליך הפרסום: ייעוץ סטטיסטי, תרגום, מידענות, עריכה, עוזרי מחקר, הגשות לכתבי עת, רישום לכנסים מנטורינג ממוסד – הכולל תגמול כספי למנטור/ית, בקרה, מדידה והכרה כקריטריון לקידום אקדמי הקמת מאגר מנטוריות (פרופסוריות) קבוצות מחקר סדנאות נטוורקינג לאיתור הזדמנויות לפוסטדוק בחו"ל

דוגמאות קונקרטיות	תת-קבוצה	קבוצת פרקטיקות (סוג)
<ul style="list-style-type: none"> • קידום שותפויות להנחייה לתארים מתקדמים בין מכללות לאוניברסיטאות • ריטריטים לצורכי כתיבה – כולל ריטריטים ייעודיים לנשים (במימון המוסד) • הדרכות רשות המחקר בנושא הגשת בקשות לקרנות מחקר ופרסומים אקדמיים • תנאים פיזיים נאותים לסגל החוקרים: חדר סגל, תוכנות מחשב, מעבדה. 		
<ul style="list-style-type: none"> • פרס לחוקרות מצטיינות • מנטוריות נשים לחוקרות • סדנאות מגדר, ניהול קריירה, מודעות אישית לנשות סגל • קבוצות תמיכה לחוקרות • פרסום חוקרות נשים ברשתות 	<p>העצמה, פרסום והדהוד, מודלינג, תמיכה</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • הארכת משך הזמן המוגדר לסיום מחקר • פיתוח והרחבת ערוצי פוסט-דוקטורט גמישים או חליפיים ושווי ערך (לדוגמה – ניהול פרויקט בינלאומי) בארץ ו/או בחו"ל "בשלט רחוק" – לתחקר הישגים של נשים חוקרות שהיו במסלולים אלו בעבר ולהפיק לקחים לתכנון מסלולים אפקטיביים יותר בעתיד • זמינות של מעונות יום, גני ילדים בקמפוס • זמינות של חדרי הנקה • הגדרת שעות לישיבות פקולטה עד 16:00 • אפשרות להביא ילדים לעבודה • עידוד אבות לצאת לחופשת לידה • הפעלת הסדרי עבודה גמישים 	<p>כלים לאיזון בית-קריירה</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • הדרכות חובה בנושא הטיות מגדריות בלתי מודעות להנהלה בכירה, סגל המוסד וחבריות וועדות שיפוט והערכה • הדרכה בנושא אתיקה והטיות בלתי מודעות טרום תהליך השיפוט, עירנות להיבטים מגדריים לפני התכנסות וועדות • הדרכות ספציפיות לנשים בעמדות מפתח (התמודדות עם תופעה של ביקורתיות-יתר של נשים כלפי נשים) • הקפדה על ריבוי פרספקטיבות מקצועיות ושילוב פרספקטיבה מיגדרית בוועדות הערכה וקידום • נוכחות של היועצת להוגנות מגדרית ו/או שילוב מומחים בנושא מגדר בוועדות שונות • הרכב מגוון מבחינה מגדרית ומקצועית בוועדות הערכה וקידום • מיסוד תפקיד יועצת להוגנות מגדרית גם בקרנות מחקר RFOs • שיתוף והדרכות במסגרת קהילת הידע של היועצות להוגנות מגדרית במוסדות להשכלה גבוהה (אוניברסיטאות ומכללות) ובקרנות מחקר 		<p>מומחים/מומחיות והכשרות בתחום המגדר</p> <p style="text-align: center;">2</p>

דוגמאות קונקרטיות	תת-קבוצה	קבוצת פרקטיקות (סוג)
<ul style="list-style-type: none"> • בקרת מומחים ביחס לקולות קוראים, תקנונים, מסמכים רשמיים [יצוות אדום] – באשר לחסמים והטיות מגדריות בלתי מודעות בקולות קוראים ובמסמכים רשמיים 		
<ul style="list-style-type: none"> • מתן משקל לשילוב חשיבה מגדרית בהערכת הגשות לקולות קוראים – לדוג': קיום תכנית מוסדית לשוויון מגדרי GEP – Gender Equality Plan, הרכב מגדרי של צוות המחקר בהגשת בקשה למענק תחרותי, שילוב חשיבה מגדרית בנושא המחקר • קידום תכנית מוסדית לשוויון מגדרי בקרנות המחקר עצמן (RFOs) • תקשורת רציפה בין קרנות מחקר (RFOs) למוסדות מחקר (RPOs) מהם מגישים הצעות מחקר באשר למיעוט הגשות של נשים בתחומים מסויימים, או הערכות חסר שניתנו לנשים על ידי המוסדות (לדוג' – הערכות נמוכות שניצפו עבור נשים במדעי הרוח); קיום תקשורת רציפה, שיתוף ידע ומשובים הדדיים בין המוסדות לקידום שיח של שוויון מגדרי • מינוי ותקצוב, קבוע וידוע מראש ליועצות להגנות מגדרית במוסדות • שימוש בשפה מגדרית שוויונית במסמכים רשמיים- כגון קולות קוראים, תקנונים, מכרזים, בשיח הארגוני • הטמעת תכנים בנושא שוויון מגדרי בפעילות הארגונית השוטפת (ימי עיון, הרצאות אורח, אירועי מודעות, הדרכות) • השתלמות או הדרכה ממוקדת בנושא שילוב חשיבה ורגישות מגדרית במחקר עצמו (תקף לכל הדיסציפלינות ולכל סוגי המחקר) – לדוגמה היבטים מגדריים ברפואה, בהנדסה. • מענקי מחקר ייעודיים לפרויקטים הממוקדים בקידום שוויון מגדרי ברמה המערכתית במחקר ובחדשנות וקידום נושאי מחקר בדגש מגדרי • לכלול מודעות מגדרית ורגישות מגדרית בקריטריוני ההערכה, לדוגמה התחשבות בגיל מקצועי ולא גיל ביולוגי, ניטרול תקופות של הפסקות במחקר עקב אירועי חיים, הקלה במקרים מסויימים בדרישה לרילוקיישן בחו"ל 		<p>שילוב חשיבה ורגישות מגדרית בתהליכים ארגוניים</p> <p style="text-align: center;">3</p>
<ul style="list-style-type: none"> • קריטריונים ברורים, שקופים ומדידים בסטנדרטים אחידים (לקידום אקדמי, לקרנות מחקר תחרותיות, לתפקידים שונים) • הרחבת הקריטריונים למגוון של מוסדות ומגישים – לדוג': <ul style="list-style-type: none"> ○ בהגשת בקשות למענקי מחקר תחרותיים לאפשר למכללות שבהן אין סטודנטים לתואר שלישי לתמחר עוזרי מחקר בתואר שני. ○ להכניס קריטריון של גיל מקצועי ולא גיל ביולוגי ○ הכרה במומחיות בינתחומית, מחקר יישומי ו/או מומחיות פרופסיונאלית (אמנות, פדגוגיה, טיפול קליני, הנדסה ועוד) כקריטריון קביל לקידום או הערכה • בניית מדד משוקלל הנותן משקל ראוי וביטוי הולם לריבוי תפקידים ו"תפקידים שקופים" בנוסף על מחקר – כגון: <ul style="list-style-type: none"> ○ הוראה ○ תפקידים אקדמיים (כגון חברות בוועדות שונות) ○ הנחיה לדוקטורט ותיזות ○ מנטורינג ○ תרומה לקהילה האקדמית (לדוג' שיפוט בכתבי עת, ארגון כנסים, הפקת קורסים מקוונים) • הגשות אנונימיות - שיפוט כפול עיוור double blinded review גם של השופטים וגם של המגישים (לפחות בשלב הסינון הראשוני) • פרסום פרוטוקולים של וועדות הערכה ושיפוט • תהליך ערר ברור ושקוף • פתיחת ערוצי הגשה לחברי סגל זוטר או חוקרים עצמאיים שאינם סגל בכיר • שיקוף והנגשת נתונים ארגוניים באתר היועצת להגנות מגדרית [דו"חות מגדר, קריטריונים לקידום ועוד] 		<p>"משחק הוגן": שקיפות ארגונית</p> <p style="text-align: center;">4</p>

דוגמאות קונקרטיות	תת-קבוצה	קבוצת פרקטיקות (סוג)
<ul style="list-style-type: none"> העדפה מתקנת, איזון מגדרי ומכסות מינימום לנשים בגופים שונים (וועדות הערכה ושיפוט, וועדות קידום, דירקטוריונים, דקאנים, הנהלה בכירה וכו') נציגות למגוון מוסדות מחקר בוועדות הערכה ושיפוט – לדוגמה מכללות לצד אוניברסיטאות פניה יזומה לנשים במסגרת וועדות איתור, מכרזים או קולות קוראים לאיוש תפקידים בכירים הכרה בחברות בוועדות שונות כקריטריון בעל משקל יתר לנשים לקידום אקדמי [על מנת לעודד נשים להשתתף] 		<p>איזון מגדרי בגופי קבלת החלטות</p> <p style="text-align: right;">5</p>
<ul style="list-style-type: none"> מגילת זכויות ו"קוד אתי" לפעילות מחקרית תקנון אקדמי נהלים ארגוניים 	<p>ניסוח עקרונות של שוויון מגדרי במסמכי מדיניות ונהלים ארגוניים</p>	<p>מדיניות, תקציב, רגולציה ובקרה לקידום שוויון מגדרי בארגון</p> <p style="text-align: right;">6</p>
<ul style="list-style-type: none"> תמרוץ המוסדות לגיוס וקליטת נשים לסגל - לדוגמה תכנית מדד קו המשווה של המל"ג הקמת קרן מלגות לנשים ומרכז ידע פרס "שוויון מגדרי" למוסדות להשכלה גבוהה תקצוב יועצות להוגנות מגדרית ע"י המוסדות תקציב סיוע ייעודי לנשים לביצוע מחקר תוספת תקציב למוסדות מחקר עם אחוז מוגדר של נשים חוקרות (לדוגמה- בונוס לסטארטאפים עם מינימום 30% נשים; חיבורים עסקיים בין תעשייה לאקדמיה וניתוב חלק מהתקציב לקידום נשים חוקרות) הגדרת קריטריון אחוז מינימום של נשים כתנאי לקבלת תקציבים מוסדיים הגדרת תנאי של ות"ת לתקצוב קרנות מחקר – קבלת מועמדים ממגוון מוסדות מחקר לרבות מכללות, ואחוז מינימלי של נשים שמקבלות מימון 	<p>תקצוב ייעודי ותמריצים כספיים לקידום שוויון מגדרי בארגונים</p>	
<ul style="list-style-type: none"> פרסום – לא רק בכתבי עת שפיטים עם IF, לא רק באנגלית (בדיסציפלינות מסוימות) מתן משקל ראוי וממשי למומחיות פרופסיונאלית (חינוך, אמנות, קליניקה, הנדסה ועוד). מתן משקל לתרומה האקדמית מעבר לפרסום: הוראה, תפקידי ניהול אקדמי, "תפקידים שקופים", הנחיית סטודנטים לתארים מתקדמים, מנטורינג מתן משקל לקהילה האקדמית: שיפוט בכתבי עת, חברות בוועדות הערכה, ארגון כנסים ועוד 	<p>הגדרה כוללת – מצויינות אקדמית מהי? מיסוד קריטריוני הערכה נוספים מעבר למחקר בסיסי ופרסום בכתבי עת שפיטים עם אימפקט פקטור</p>	

דוגמאות קונקרטיות	תת-קבוצה	קבוצת פרקטיקות (סוג)
<ul style="list-style-type: none"> שקלול הקריטריונים – צירוף של פרסומים ואחריות אקדמית-קהילתית 		
<ul style="list-style-type: none"> לדוגמה – הגדרת ייעוד המכללות האקדמיות המתוקצבות, לרבות מנגנון תקצוב הולם את ההגדרה ומענה ל"דור הביניים" בתקופת המעבר לות"ת, קרן מחקר, אישור הנחיה לתארים מתקדמים דיון ספציפי במודל התקצוב במכללות ובמכללות לחינוך – הקצאת תקציב ייעודי לביצוע מחקר ולנשים חוקרות במכללות לחינוך 	<p>הגדרה כוללת למוסדות מחקר שאינם אוניברסיטאות לרבות משאבים הולמים למחקר</p>	<p>(המשך)</p> <p style="border: 2px solid red; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">6</p>
<ul style="list-style-type: none"> לדוגמה - הגדרה כוללת – מהו פוסט-דוקטורט? עד כמה הכרחי למצויינות אקדמית? מיסוד מנגנונים חליפיים במוסדות או בדיסציפלינות מסוימות, לדוג': פוסט-דוק בארץ, הכרה בניהול פרויקטים בינלאומיים כחלופה לפוסט-דוק 	<p>הגדרה כוללת – מהו מסלול הפיתוח הרצוי לחוקר/ת?</p>	
<ul style="list-style-type: none"> פיתוח ערוצים מותאמים לתמיכה בסגל זוטור/עמית/דרגי ביניים, חוקרים עצמאיים או חוקרים ותיקים (מעל גיל 40) תקצוב למחקר בתחומים מועטי תקציב מלכתחילה (חברה ורוח, חינוך). תקצוב שיטות וסוגי מחקר מגוונים – כגון מחקר בינתחומי, יישומי וכו'. 	<p>מענה דיפרנציאלי לחוקרים/ות שאינם ב"מיינסטרים" (מסלול מחקר בסיסי) – פרסונאליזציה של מסלולי מחקר</p>	
<ul style="list-style-type: none"> הטלת אחריות (accountability) על RFOs ליישום וקידום מודעות מגדרית בתהליכי עבודה ובתרבות הארגונית שלהם. קביעת יעד כמותי (שנתי, רב-שנתי) לאחוז נשים חוקרות שמקבלות מימון. חובת פרסום דו"חות מגדריים אודות הארגון ותקציבי המחקר שניתנו על ידו (כתנאי לתקצוב מהמדינה) יצירת תמריצים עבור RFOs פרטיים וציבוריים ליישום תכניות GEP, באמצעות הפיכת תכניות אלו לסמן איכות עבור מוסדות אחראיים-חברתית, למשל בדירוגי אחריות תאגידית-חברתית (corporate social responsibility). 	<p>קביעת קריטריון חובה לתכנית מוסדית לשוויון מגדרי GEP</p>	

דוגמאות קונקרטיות	תת-קבוצה	קבוצת פרקטיקות (סוג)
<ul style="list-style-type: none"> עצירת תשלומים ואכיפה במקרה של אי התאמה בין המענה לקול קורא לממצאים בפועל, ביחס לתפוקות הקשורות להיבט המגדרי 	מעקב ובקרה אחר תפוקות הקשורות לשוויון מגדרי לאורך כל משך המחקר	

מקורות

למ"ס (2020), ההוצאה הלאומית למחקר ופיתוח אזרחי 1990-2018, פרסום מס' 1777. ISSN 0793-0313. [קישור](#).
 משרד המדע והטכנולוגיה (2019), תמונת מצב השוויון המגדרי בקרנות מחקר בישראל 2017-2018, דו"ח הוועדה האקדמית של המועצה לקידום נשים במדע ובטכנולוגיה 2019. [קישור](#)

CHANGE. 2022. *Deliverable 5.3: Report on Strategic Actions to Improve Gender-Inclusive Research Programmes and Funding*. DOI 10.17605/OSF.IO/DX56U. [link](#)

Dahmen-Adkins, Jennifer & Thaler, Anita (eds., 2022). Customised CHANGE. Co-Producing Gender Equality Knowledge in Science and Research. Download: <https://www.change-h2020.eu/publications.php>

EIGE. 2022. *Gender Equality in Academia and Research - Horizon Europe gender equality plan eligibility criterion*. Retrieved from: [link](#) (August 01, 2022)

European Commission (EC). 2020a. Directorate-General for Research and Innovation, Iagher, R., Monachello, R., Warin, C., *Science with and for society in Horizon 2020 : achievements and recommendations for Horizon Europe*. Delaney, N.(editor), Tornasi, Z.(editor), Publications Office. [link](#)

European Commission (EC). 2020b. *Gender equality in research and innovation - The Commission's gender equality strategy*. Retrieved from: [link](#) (August 01, 2022)

Himi, H., Ashkenazi, M., Baumert, M., Haack, J. (2022). CHANGE D5.4: Policy paper for stakeholders to improve gender-inclusive research programmes and funding. CHANGE project.

OECD. 2015. *Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*. Paris, France: OECD Publishing. [link](#)

Sato, Sayaka, Pascal Mark Gygax, Julian Randall and Marianne Schmid Mast. 2020. *The leaky pipeline in research grant peer review and funding decisions: challenges and future directions*. Higher Education. 82, 145–162.

She Figures. 2021. Published by *European Commission*, 2021. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Retrieved from: [link](#) (August 01, 2022)