



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>



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

History of the D5.4 report

Date	Submitted by	Reviewed by	Version (Notes)
Draft report 1			
17/05/2022	Brainstorming meeting with sister project GRANTeD - Helene Schiffbaenker		0.0 Online meeting with sister Project GRANTeD, brainstormig
29/06/2022	Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM)	Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)	0.1 (Initial draft, brainstorming)
Draft report 2			
18/07/2022	Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)	Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM)	1.0 (Paper structure, main recommendations)

Date	Submitted by	Reviewed by	Version (Notes)
22/07/2022	Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM)	Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)	1.1
09/08/2022	Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)	Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM)	1.2
12/08/2022	Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM)	Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)	1.3
14/08/2022	Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM), Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)	Ana Rotter (NIB)	1.4
06/09/2022	Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM), Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)	Helene Schiffbaenker (GRANted project)	1.5 (Review and brainstorming meeting CHANGE-GRANted)
08/09/2022	Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM), Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)	Anita Tahler Sandra Karner (NIB), Veronika Meskova (UNIZA)	1.5 (Review and brainstorming SC meeting CHANGE)
Report			
19/09/2022	Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)	Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM)	2.0 (revised version according to feedback comments)
22/09/2022	Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM)	Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)	Final version – disseminated to CHANGE partners for translation in national languages
23/09/2022	Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)	Dory Holtzman	Proofreading of English version
18/10/2022	Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC)		Hebrew translation
20/10/2022	Teresa Carvalho, Carina Jordão, Sara Diogo (UAVR)		Portuguese translation
20/10/2022	Veronika Meskova (UNIZA)		Slovak translation
24/10/2022	Ana Rotter, Ernesta Grigalionyte-Bembič (NIB)		Slovenian translation

Date	Submitted by	Reviewed by	Version (Notes)
25/10/2022	Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM), Anita Thaler (IFZ)		German translation
31/10/2022	Maya Ashkenazi, Hana Himi (BBC), Janne Haack, Madlen Baumert (IFAM)	Sandra Karner (IFZ)	Final submission

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.

Table of contents

1	ENGLISH VERSION	7
1.1	Introduction.....	7
1.2	The complexity of the research landscape	7
1.3	Imbalances and biases in the funding procedure	9
1.4	Policy recommendations	11
1.4.1	Gender equality plans as a national eligibility criterion and gender equality as a quality marker for RFOs and RPOs	11
1.4.2	Communication and collaboration mechanisms amongst RFOs and RPOs...	12
1.4.3	A mix of different types of measures implemented along all phases of the funding process at all systemic levels	13
1.4.4	Multiple assessment criteria to support diverse research paths.....	14
2	Appendix - Policy papers in national languages	18

List of Figures

Figure 1:	General sequence (green) and optional sections (orange) in a generic research funding procedure, with biases and barriers – indicated by letters	10
Figure 2:	The CHANGE six types of gender-inclusive good practices along the research funding process.....	13

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

Schlögelgasse 2, 8010 Graz, Austria

1 ENGLISH VERSION

1.1 INTRODUCTION

The aim of this policy brief is to offer policy recommendations and strategic actions to promote gender equality and equity in research funding processes, programmes, and research funding organisations (RFOs). It addresses national RFO stakeholders of the European Union and their associated countries at all levels of implementation – individual, institutional, regional, national, and beyond. The recommendations are based on the results of the European Horizon2020 project CHANGE (2018–2022) which deals with gender-inclusive research and academia under the H2020 directorate of “science with and for society (SwafS)” (European Commission 2020a, 2020b).

The situation regarding gender-inclusive research programmes and funding was analysed and evaluated for RFOs of the six participating countries Austria, Germany, Israel, Portugal, Slovakia and Slovenia. In the framework of this analysis and evaluation, CHANGE team members conducted expert interviews, drafted strategies and performed stakeholder workshops supported by stakeholder mapping, thereby obtaining an overview of the gender dimension in research funding in their countries. This process resulted in the identification of measures to mitigate gender gaps and imbalances thus fostering more accessible, diverse, equitable and socially responsible research funding mechanisms at all systemic levels. A detailed report has been published at the project website (CHANGE 2022), as well as a handbook providing further information (Dahmen-Adkins & Thaler, 2022).

1.2 THE COMPLEXITY OF THE RESEARCH LANDSCAPE

RFOs are key actors in determining research topics, programmes, and even types and methods based on the needs defined by the scientific community and governments. Therefore, it is of great importance that all relevant stakeholders who engage in research funding – policymakers, legislators, ministries, RFOs, etc. – are provided with policy guidelines and practical tools to equitably allocate the funding to improve gender equality and thus maximise benefit for society.

The research landscape is very complex, and more often is market and competition driven. Evidence shows that in many cases women, as well as other groups of researchers, are prevented or excluded from research funding opportunities. Meaning, the research funding system is less accessible for certain types of researchers, hence is less equitably allocated.

Research can make a significant contribution to economic growth and prosperity, meet national needs and global challenges, and improve overall societal well-being (OECD 2015).

Research funding is a major steering instrument to facilitate scientific research, therefore essential for the benefit and prosperity of societies. Additionally, it is a key element to support individual researchers in their career paths and to enable them personal development and professional promotion.

In general, the research landscape is very diverse and has multiple research funding structures and mechanisms embedded in different traditions, cultures and national contexts:

- The activities of research and development (R&D) are divided into basic research, applied research, and experimental development, (OECD 2015). Each type of research produces different scientific outputs and contributions, e.g. basic knowledge, professional practice and expertise, patents or actual products. Each type of research entails different scientific fields (STEM, SSH¹), research methodologies (quantitative, qualitative, mixed) and could be conducted in various approaches

(monodisciplinary, multidisciplinary, interdisciplinary).

- There are many different organisations, which engage in research funding. These organisations are classified into the following sectors: Business enterprise (BE), Higher education (HE), Private non-profit (PNP) and Government (GOV) (ibid). Each sector might have different research needs or resources, thereby is likely to promote different types of research in different areas, approaches and methodologies.
- There are multiple funding instruments to support scientific work of researchers, mainly individual scholarships and grants or institutional research projects, each of which entails different requirements in the application and evaluation process.
- In each country and within each research performing sector, research is considered differently with regard its interrelations with career progression or other aspects of scientific acknowledgement. In some instances, research productivity is regarded as the most important criterion for professional promotion while other contributions or career trajectories are less valued as such.

As demonstrated in numerous indicators along decades, gender inequalities in

¹ STEM – science, technology, engineering and mathematics; SSH – social sciences and humanities.

science and research persist (cf. SHE Figures, 2021 – p. 18). Women make about half (or sometimes more) of PhD graduates, but much less than that in senior academic staff members or researchers. They are less likely than men to be authors of scientific publications, and in most cases are less likely than men to receive research funding when they apply for it (ibid, pp.

27, 194, 138, 259). Something in the research system seems just not to work for women as it does for men. Although the complex research landscape should suit different kinds of researchers, research funding is often more accessible to only certain types of researchers. Hence it is less equitably allocated.

1.3 IMBALANCES AND BIASES IN THE FUNDING PROCEDURE

Along the generic funding procedure, women often face biases and barriers, thus eventually drop out or are excluded from the system. Consequently, the scientific capacity of women is not fully materialised, thereby benefit for society is not maximised.

Some of the biases and barriers in funding procedures stem from shortcomings in research performing organisations (RPOs) or social and cultural structures, while others may result from lack of awareness, misconceptions or rigid structures within RFOs. One major reason for resistance and antagonism towards gender equality and equity in research funding is the perception of meritocracy as the sole assessment criterion, and of gender equality as incompatible to academic excellence.

All in all, research funding systems are at large still conservative, and less flexible or adaptable to contemporary trends and evolutions in the diverse research arena.

Most funding processes are quite generic in structure, comprising a few distinct phases as shown in figure 1. In this process, women often face biases and barriers, thus eventually drop out or are excluded from the system (Sato et al., 2020). This situation results in a vicious cycle of less research productivity thus less promotion, less funding

opportunities in the future and so forth. In sum, for various reasons research funding is not always equally accessible to all qualified researchers, consequently the scientific capacity and talent of women and other groups of researchers is not fully materialised, thereby benefit for society is not maximised.

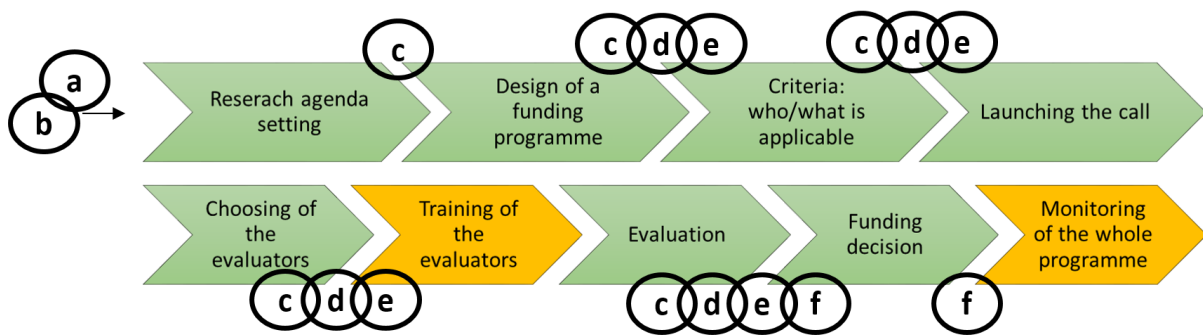


Figure 1: General sequence (green) and optional sections (orange) in a generic research funding procedure, with biases and barriers – indicated by letters

In the framework of CHANGE, barriers and biases were recurrently identified along funding procedures in all investigated countries, although their extent varies among countries, or even among different regions, organisations, or sectors within the same country. These biases and barriers could explain gender gaps and imbalances, which are reflected in various quantitative indicators over decades (cf. SHE Figures):

- (a)** Low percentages of women in certain scientific domains (e.g. STEM)
- (b)** Lack of supportive instruments or work environments in research performing organisations (RPOs) in contrast to work overloads, home-life imbalances and precarious work conditions which sometimes prevent women or other groups equal opportunities to apply for funds and engage in research
- (c)** Excellence and meritocracy as a dominant assessment criterion, determined mainly by ‘research

productivity’. Moreover, gender equality is often perceived as incompatible to academic excellence

- (d)** Biased prerequisites and evaluation processes, non-transparent or unclear criteria
- (e)** Lack of gender awareness, training, and expertise of evaluators
- (f)** Lack or scarcity of gender policies or legal instruments

As shown in figure 1, some of the identified biases and barriers (a-b) are independent of the funding procedures, and stem from shortcomings in RPOs or social and cultural structures, while other biases and barriers (c-f) may result from lack of awareness, misconceptions or rigid structures within RFOs. A most common thread among RFOs is explicitly regarding meritocracy (‘c’ in figure 1) as a dominant assessment criterion, while implicitly perceiving gender equality as incompatible to academic excellence. This rooted conception is often followed by resistance and antagonism towards the inclusion of gender equality and

equity as a crosscutting theme in the funding process.

The key message is, that the current hegemonic research funding procedure seems not yet been adapted to contemporary trends and evolutions in the diverse research arena. Consequently, various modes of research

and different types of researchers are prevented from equal funding opportunities. Therefore, this brief provides alternative and more flexible perspectives, which are highly recommended to be integrated in RFOs, for a more inclusive and diverse research funding system. The inflexible system needs to be adapted to diversity.

1.4 POLICY RECOMMENDATIONS

The effective adaptation of gender-inclusive good practices in RFOs should not be voluntary, random, or sporadic. Rather, it should be a consequence of a well-established rationale and principles embedded in organisational policy and procedures.

Therefore, this section provides four recommendations to be integrated into policies of RFOs, RPOs, policymakers, legislators, and other relevant stakeholders who engage in research funding, for an effective and sustainable inclusion of the gender perspective in their procedures and cultures:

1. Gender equality plans as a national eligibility criterion and gender equality as a quality marker for RFOs and RPOs
2. Communication and collaboration mechanisms amongst RFOs and RPOs
3. A mix of different types of measures implemented along all phases of the funding process at all systemic levels
4. Multiple assessment criteria to support diverse research paths

1.4.1 Gender equality plans as a national eligibility criterion and gender equality as a quality marker for RFOs and RPOs

Gender equality has been recognized as a key goal in the European Research Area (EC, 2020). Respectively, as of 2021 gender mainstreaming has been initiated through determining institutional Gender Equality Plans (GEPs) as an eligibility criterion for public bodies, public and private research organisations and public and private higher education establishments applying for Horizon Europe research funding programmes (EIGE, 2022).

The CHANGE team recommends:

- Expand the requirement for institutional GEPs as an eligibility criterion to other national, regional and institutional funding programmes (in addition to Horizon Europe).
- Determine a mandatory requirement for GEPs in public RFOs, make RFOs accountable for the implementation and promotion of gender awareness in their organizational procedures and cultures.
- Incentivise private as well as public RFOs to implement institutional GEPs by establishing them as a quality marker for socially responsible institutions, e.g. in corporate social responsibility rankings or certification of award schemes.
- Gender equality should be included, managed, mainstreamed, and monitored as a cross-cutting theme in funding procedures and at all research projects, by professional gender equality experts, and by trained RFO staff and evaluators.

1.4.2 Communication and collaboration mechanisms amongst RFOs and RPOs

Scientific research and research funding are highly intertwined in scientific career paths of men and women in higher education, industry and other research-oriented organisations. Access of researchers to funds often depends on their affiliation to and support by their RPOs, e.g. a common prerequisite in many basic research funds is being a senior staff member in a higher education institution. Therefore, research funding processes are not stand-alone but rather a continuation of a pre-submission phase in RPOs. RFOs often have limited awareness of reciprocal implications and impacts of the pre-application phase on applicants. In addition, they can benefit from sharing knowledge and good practices with other RFOs facing the same challenges.

The CHANGE team recommends:

- Establish regular communication and collaboration mechanisms among RFOs and RPOs within Communities of Practice (CoPs) – RFOs and RPOs, and RFOs amongst themselves.
- Instruct organisations to share knowledge to identify gender gaps, biases and barriers within their procedures and to share good-practice examples with each other.
- Uncover and eliminate preconditions or matching points between RPOs and RFOs where women face more challenges, respectively adapt and gender sensitise the procedures.

- Initiate and promote measures beyond the institutional level, by constant communication with other organisations.

1.4.3 A mix of different types of measures implemented along all phases of the funding process at all systemic levels

Although in theory strategies or good practices are often discussed separately, only one type of practice or strategy cannot guarantee transformation or change unless implemented with additional strategies or organisational tools at all systemic levels (Benschop and Verloo 2011). The gender equality policy for SwafS in the European Research Area (ERA) also stresses the need for a systemic approach to tackle gender inequalities through institutional change (EC, 2020a). In the framework of CHANGE a typology of six groups of gender-inclusive good practices was suggested and analysed in terms of aims, i.e targeted solutions to certain gaps along the funding procedure, and level of implementation or impact area, i.e whether the tool is practiced on individual, institutional, regional, or national levels. Each type entails numerous strategies or actions, which can be selected and adapted or re-shaped according to the local context of each institution (CHANGE, 2022):

- 1 Special support instruments for researchers
- 2 Gender experts and trainings
- 3 Gender mainstreaming and sensitisation
- 4 'Fair play': organisational transparency
- 5 Gender balance in decision-making bodies
- 6 GE Policy, budget, regulation and monitoring

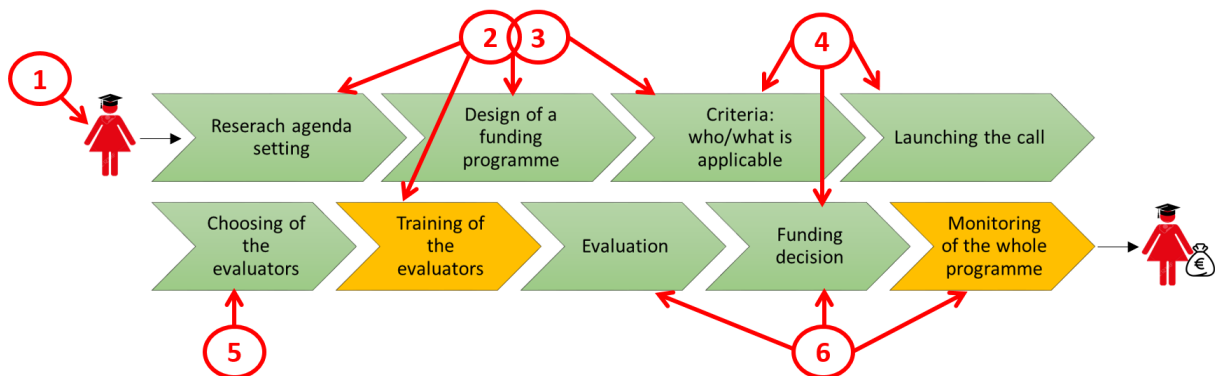


Figure 2: The CHANGE six types of gender-inclusive good practices along the research funding process

As shown in figure 2, certain types of good practices can mitigate gaps in certain phases along the research funding process. Moreover, only some of the practices are aimed at the individual level of researchers (mainly type no. 1) whereas most of the practices are aimed at the institutional level and beyond. Therefore, it is argued that only the implementation of a combination of practices of all six types along all phases of the funding process and at all systemic levels could promote a comprehensive and sustainable change towards a more gender equal and gender balanced research landscape.

The CHANGE team recommends:

- Prior to the implementation of measures, it is recommended to consider their aim, target audience and systemic level or level of implementation and impact.
- RFOs should initiate, promote, and implement a combination of several gender-inclusive measures of all six types, along all phases of the funding process, tailored to the specific needs of each organisation and within their impact area.
- Special attention should be put on GEP regulation and monitoring throughout the whole research cycle. In case of non-compliance with a GEP, payments should be blocked until corrective measures are applied.

1.4.4 Multiple assessment criteria to support diverse research paths

The concept of research can be perceived and assessed in multiple ways. Nonetheless, not all features and outputs of scientific work are equally assessed, evaluated, and consequently funded. Some modes of research or scientific work are regarded less valued. Respectively, some groups of researchers, in many cases women researchers, are prevented or excluded from funding opportunities.

The CHANGE team recommends:

- Discuss and challenge the concepts of meritocracy, power and capital. Questions that should be raised are: What does 'excellence' mean? What does it entail? Who is the 'ideal researcher'? What is the 'ideal research'? Can only metric-based publications of basic research be considered excellent research?
- Establish two compatible aspects of assessment and evaluation for 'socially responsible science': scientific impacts and societal impacts.

- Expand the assessment methods in RFOs and enable alternative parameters as eligible criteria for application and promotion in addition or instead of basic research productivity.
- Include gender awareness and sensitisation in the assessment and evaluation criteria.
- Low-status, time-consuming, largely invisible academic housekeeping service for the RPO functioning need to be equally acknowledged as eligible research, e.g., organisation of events, science communication using other channels than peer reviewed open access articles, video creation or interviews, appearance in media etc.
- Acknowledge different modes of academic achievements, contributions and career trajectories, e.g interdisciplinary and applied research, professional practice, scientific publications in various languages and platforms, inter- or transdisciplinary mobility between different professional fields along academic careers, number of submitted proposals as principal investigator, or other academic contributions.
- Develop multiple types of funding which are suitable for diverse and multiple types of researchers and research modes within the same RFO. It should be emphasized, that gender-inclusiveness must not be tackled by splitting institutions, but by enabling diversity within the same institution.

REFERENCES

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*. [link](#)

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

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

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)

This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement No 787177.

The project is coordinated by the Interdisciplinary Research Centre for Technology, Work and Culture - IFZ (Austria).

Further partners are:

- Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (Germany)
- Universidade De Aveiro (Portugal)
- Zilinska Univerzita V Ziline (Slovakia)
- Nacionalni Institut za Biologijo (Slovenia)
- Fraunhofer Gesellschaft zur Foerderung der angewandten Forschung e.V. (Germany)
- Beit Berl Academic College (Israel)

More details can be found under: <https://www.change-h2020.eu>.

The opinions expressed in this document reflect only the author's view and in no way reflect the European Commission's opinions. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information it contains.

2 APPENDIX - POLICY PAPERS IN NATIONAL LANGUAGES

GERMAN / AUSTRIAN VERSION	PAGE 19
ISRAELI VERSION (HEBREW)	PAGE 31
PORTUGUESE VERSION	PAGE 45
SLOVAK VERSION	PAGE 56
SLOVENIAN VERSION	PAGE 71



GERMAN / AUSTRIAN VERSION:

POLICY EMPFEHLUNGEN ZUM VORANTREIBEN DER GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND GLEICHSTELLUNG IN DER FORSCHUNGSFÖRDERUNG



EINLEITUNG

Ziel dieses Dokuments ist es, Empfehlungen und strategische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Gleichberechtigung aller Geschlechter in der Forschungsförderung, in den konkreten Programmen und in den Förderorganisationen (Research Funding Organisation, kurz: RFOs) zu geben. Es richtet sich an nationale RFO-Akteure der Europäischen Union und ihrer assoziierten Länder auf allen Ebenen der Umsetzung - individuell, institutionell, regional, national und darüber hinaus. Die Empfehlungen basieren auf den Ergebnissen des EU Projekts CHANGE (<https://www.change-h2020.eu/>), das sich mit dem strukturellen Wandel in Richtung geschlechtergerechter Forschung und Wissenschaft beschäftigt ("Science with and for Society (SwafS)", Europäische Kommission 2020a, 2020b).

Dafür wurden Forschungsprogramme und -förderungen in RFOs der sechs teilnehmenden Länder Österreich, Deutschland, Israel, Portugal, Slowakei und Slowenien analysiert und bewertet. Im Rahmen dieser Analyse und Bewertung führten die Mitglieder des CHANGE-Teams – basierend auf einem Stakeholder-Mapping – Experteninterviews, entwarfen Strategien und führten Stakeholder-Workshops durch. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse beleuchteten speziell die Geschlechterdimension in der Forschungsförderung in diesen Ländern. Der Erhebungsprozess führte zur Identifizierung von Maßnahmen, um geschlechtsspezifische Biases und Ungleichgewichte zu verringern und somit Forschungsfinanzierungsmechanismen auf allen Systemebenen zu fördern, die zugänglicher, vielfältiger, gerechter und sozial verantwortungsvoller sind. Ein ausführlicher Bericht wurde auf der Projektwebsite (CHANGE 2022a) veröffentlicht, sowie ein Handbuch in dem weitere Informationen gegeben werden (Dahmen-Adkins & Thaler, 2022).

DIE KOMPLEXITÄT DER FORSCHUNGSLANDSCHAFT

RFOs sind gemeinsam mit den für Wissenschaft, Forschung und Technologiepolitik zuständigen Ministerien Hauptakteure bei der Festlegung von Forschungsthemen und -programmen. Daher ist es von großer Bedeutung, dass alle relevanten Stakeholder, die sich mit der Forschungsförderung befassen (politische Entscheidungsträger, Gesetzgeber, Ministerien, RFOs usw.) mit politischen Leitlinien und praktischen Instrumenten zur geschlechtergerechten Forschungsförderung ausgestattet werden. Hierdurch kann die Finanzierung gerechter verteilt, die Gleichstellung der Geschlechter verbessert und der Nutzen für die Gesellschaft maximiert werden.



Die Forschungslandschaft ist sehr komplex und häufig markt- und wettbewerbsorientiert. Es ist erwiesen, dass durch Gender Biases sowohl Entscheidungen in RFOs zu Geschlechterungerechtigkeiten führen, aber auch im Vorfeld Frauen durch Selbstselektion von den Möglichkeiten der Forschungsförderung ausschließen können (Husu & Peterson 2022). Das bedeutet, dass das System der Forschungsförderung für manche Forschende weniger zugänglich ist und daher weniger gerecht verteilt ist.

Die **Forschung** kann einen wesentlichen Beitrag zu Wirtschaftswachstum und Wohlstand leisten, nationalen Bedürfnissen und globalen Herausforderungen begegnen und das allgemeine gesellschaftliche Wohlergehen verbessern (OECD 2015).

Forschungsförderung ist ein wichtiges Steuerungsinstrument zur Erleichterung der wissenschaftlichen Forschung und daher für den Nutzen und den Wohlstand der Gesellschaft von wesentlicher Bedeutung. Darüber hinaus ist sie ein Schlüsselement für die Unterstützung einzelner Forschenden auf ihrem Karriereweg und ermöglicht ihnen die persönliche Weiterentwicklung und den beruflichen Aufstieg.

Im Allgemeinen ist die Forschungslandschaft sehr vielfältig und weist zahlreiche Strukturen und Mechanismen der Forschungsförderung auf, die in unterschiedliche Traditionen, Kulturen und nationale Kontexte eingebettet sind:

- In diesen Empfehlungen werden sowohl Grundlagenforschung, angewandte Forschung und experimentelle Entwicklungen (OECD 2015) berücksichtigt. Dabei werden unterschiedliche

wissenschaftliche Ergebnisse und Beiträge, z. B. Grundlagenwissen, berufliche Praxis und Fachwissen, Patente oder konkrete Produkte und unterschiedliche wissenschaftliche Bereiche (MINT, SSH), Forschungsmethoden und Ansätze (monodisziplinär, multidisziplinär, interdisziplinär) gleichermaßen betrachtet.

- Es gibt viele verschiedene Organisationen, die sich mit der Förderung von Forschung befassen. Diese Organisationen werden – gemäß der wissenschaftspolitischen Gepflogenheiten – in Unternehmen (BE), Hochschulen (HE), private Organisationen ohne Erwerbszweck (PNP) und Behörden (GOV) unterschieden (ebd.). Jeder Sektor hat einen anderen Forschungsbedarf oder andere Ressourcen und fördert daher unterschiedliche Arten von Forschung in verschiedenen Bereichen, Konzepten und Methoden.

- Es gibt eine Vielzahl von Finanzierungsinstrumenten zur Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeit von Forschenden, vor allem Einzelstipendien und Zuschüsse oder Verbundfor-



schungsprojekte, die jeweils unterschiedliche Anforderungen an das Bewerbungs- und Bewertungsverfahren stellen.

- In jedem Land und innerhalb jedes Forschungssektors wird die Forschung in Bezug auf ihre Verflechtung mit der Karriereentwicklung oder anderen Aspekten der wissenschaftlichen Anerkennung unterschiedlich betrachtet. In einigen Fällen wird die Forschungsproduktivität als wichtigstes Kriterium für den beruflichen Aufstieg angesehen, während andere Beiträge oder Karriereverläufe als solche weniger geschätzt werden.

Wie zahlreiche Indikatoren seit Jahrzehnten zeigen, bestehen nach wie vor geschlechtsspezifische Ungleichheiten in Wissenschaft und Forschung (vgl. SHE

Figures, 2021 - S. 18). So stellen Frauen etwa die Hälfte (oder manchmal mehr) der Promovierten in den einzelnen Ländern, während sie unter den leitenden wissenschaftlichen Mitarbeitenden oder Forschenden nur einen weitaus geringeren prozentualen Anteil bilden. Ihre Forschung wird seltener in wissenschaftlichen Artikeln publiziert und sie erhalten in den meisten Fällen seltener als Männer Forschungsgelder (ebd., S. 27, 194, 138, 259). Im Forschungssystem scheint etwas für Frauen nicht so zu funktionieren wie für Männer. Obwohl die komplexe Forschungslandschaft für verschiedene Arten von Forschenden geeignet sein sollte, ist die Forschungsförderung oft nur für bestimmte Arten von Forschenden zugänglich. Die Verteilung ist somit nicht gerecht.

UNGLEICHGEWICHTE UND VORURTEILE IM FÖRDERPROZESS

Im Rahmen des allgemeinen Förderungsverfahrens stoßen Frauen häufig auf Vorurteile und Hindernisse, so dass sie vom System ausgeschlossen werden oder selbst aussteigen. Infolgedessen wird die wissenschaftliche Kapazität von höchstgebildeten Frauen nicht in vollem Umfang genutzt und somit der Nutzen für die Gesellschaft nicht voll ausgeschöpft.

Einige der Vorurteile und Hindernisse bei den Förderungsverfahren sind auf Unzulänglichkeiten in den Forschungsorganisationen oder auf soziale und kulturelle Strukturen zurückzuführen, während andere aus mangelndem Bewusstsein, falschen Vorstellungen oder starren Strukturen innerhalb der RFO resultieren können. Wichtige Gründe für den Widerstand gegen die Gleichstellung aller Geschlechter in der Forschungsförderung ist die Auffassung, dass Leistungsorientierung das einzige Bewertungskriterium sei und dass die Gleichstellung Geschlechter mit wissenschaftlicher Exzellenz unvereinbar sei.

Das System der Europäischen Forschungsförderung scheint insgesamt immer noch konservativ und wenig flexibel, um sich an aktuelle Trends und Entwicklungen in der vielfältigen Forschungslandschaft rechtzeitig anzupassen.

Die meisten Förderprozesse sind generisch strukturiert und umfassen einige unterschiedliche Phasen, wie in Abbildung 1 dargestellt. In diesem Prozess stoßen Frauen häufig Hindernisse (Sato et al., 2020). Diese Situation führt zu einem Teufelskreis aus geringerer Forschungsaktivität und damit weniger Unterstützung, weniger Förderungsmöglichkeiten in der Zukunft und so weiter.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Forschungsförderung aus verschiedenen Gründen nicht immer für alle qualifizierten Forschenden gleichermaßen zugänglich ist, so dass die wissenschaftlichen Kapazitäten und Talente von Frauen nicht in vollem Umfang zum Tragen kommen und der Nutzen für die Gesellschaft nicht maximal ausgeschöpft wird.

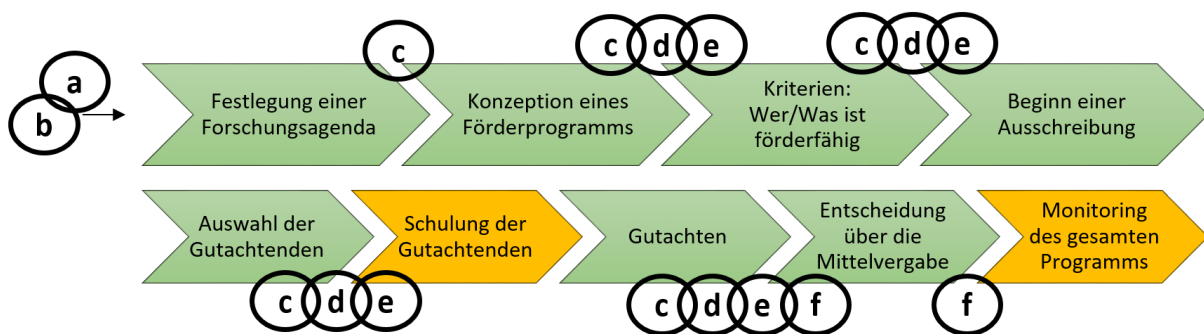


Abbildung 1: Allgemeiner Ablauf (grün) und optionale Abschnitte (orange) in einem generischen Forschungsförderungsverfahren, mit Vorurteilen und Hindernissen - gekennzeichnet durch Buchstaben

Im Rahmen von CHANGE wurden in allen untersuchten Ländern Barrieren und Vorurteile bei den Förderungsverfahren festgestellt, auch wenn ihr Ausmaß von Land zu Land oder sogar von Region zu Region, von Organisation zu Organisation oder von Bereich zu Bereich innerhalb eines Landes variiert. Diese Vorurteile und Barrieren könnten geschlechtsspezifische Unterschiede und Ungleichgewichte erklären, die sich in

verschiedenen quantitativen Indikatoren über Jahrzehnte hinweg widerspiegeln (vgl. SHE Figures):

- a** Geringer Anteil von Frauen in bestimmten wissenschaftlichen Bereichen (z. B. MINT)
- b** Mangel an unterstützenden Instrumenten oder Arbeitsbedingungen in Forschungsorganisationen (RPOs) im Gegensatz zu Arbeitsüberlastung,



Ungleichgewicht zwischen Familie und Beruf und prekären Arbeitsbedingungen, die Frauen oder andere Gruppen daran hindern, gleiche Chancen bei der Beantragung von Mitteln und in der Forschung zu haben

- (c) Exzellenz und Meritokratie als vorherrschendes Bewertungskriterium, das hauptsächlich durch die Forschungsproduktivität bestimmt wird. Außerdem wird die Gleichstellung der Geschlechter oft als unvereinbar mit akademischer Exzellenz angesehen
- (d) Einschränkende Voraussetzungen, voreingenommene Bewertungsprozesse, undurchsichtige oder unklare Kriterien
- (e) Mangelndes Gender-Bewusstsein und mangelndes Genderwissen der evaluierenden Personen
- (f) Fehlende oder unzureichende geschlechtsspezifische Strategien oder Rechtsinstrumenten

Wie aus Abbildung 1 hervorgeht, sind einige der identifizierten Vorurteile und Hindernisse (a-b) von den Förderungsverfahren abhängig und auf Mängel in den RFO oder den sozialen und kulturellen Strukturen zurückzuführen, während andere Vorurteile und Hindernisse

(c-f) auf mangelndes Bewusstsein, falsche Vorstellungen oder starre Strukturen innerhalb der RFO zurückzuführen sind. Am häufigsten wird in den RFO explizit die Leistungsorientierung (c in Abbildung 1) als vorherrschendes Beurteilungskriterium angesehen, während die Gleichstellung der Geschlechter implizit als unvereinbar mit akademischer Exzellenz betrachtet wird. Diese fest verwurzelte Auffassung führt häufig zu Widerstand und Antagonismus gegenüber der Einbeziehung von Gleichstellung und Chancengleichheit als Querschnittsthema in den Förderprozess.

Die Kernaussage ist, dass das derzeitige hegemoniale Verfahren der Forschungsförderung offenbar noch nicht an die gegenwärtigen Entwicklungen in der vielfältigen Forschungslandschaft angepasst wurde. Infolgedessen werden die verschiedenen Arten der Forschung und Forschenden von dem starren Forschungssystem ausgeschlossen. Daher werden in diesem Policy Brief alternative und flexiblere Perspektiven aufgezeigt, deren Integration in die RFOs für ein inklusiveres und vielfältigeres Forschungsförderungssystem dringend empfohlen wird. Das unflexible System muss an die Vielfalt angepasst werden.



EMPFEHLUNGEN AN DIE POLITIK

Die effiziente Anwendung von sogenannten Good Practices in den RFOs sollte nicht zufällig erfolgen. Vielmehr sollte einer fundierten Argumentation und Grundprinzipien folgen, die in die Organisationspolitik und -verfahren eingebettet sind.

Daher werden in diesem Abschnitt vier Empfehlungen gegeben, die in die Science Policy der RFO, der öffentlichen Forschungseinrichtungen, der politischen Entscheidungsträger, der Gesetzgeber und weiterer Stakeholder, die sich mit Forschungsförderung befassen, integriert werden sollten, um die Geschlechterperspektive wirksam und nachhaltig in ihre Vorgänge einzubeziehen:

1. Gleichstellungspläne als nationales Förderkriterium und Gleichstellung als Qualitätsmerkmal für RFOs und RPOs
2. Kommunikations- und Kooperationsmechanismen zwischen RFOs und RPOs
3. Ein konkreter Maßnahmen-Mix, der in allen Phasen des Finanzierungsprozesses auf allen Systemebenen umgesetzt wird
4. Angepasste Bewertungskriterien zur Unterstützung verschiedener Forschungskarrieren (universitäre, außeruniversitäre, Unternehmens-Forschung)

1. GLEICHSTELLUNGSPÄNE ALS NATIONALES FÖRDERKRITERIUM UND GLEICHSTELLUNG ALS QUALITÄTSMERKMAL FÜR RFOs UND RPOs

Die Gleichstellung der Geschlechter wurde als ein wichtiges Ziel im Europäischen Forschungsraum (EC, 2020) anerkannt. Dementsprechend wurden ab 2022 institutionelle Gleichstellungspläne (GEPs) als Förderkriterium für öffentliche Einrichtungen, öffentliche und private Forschungsorganisationen sowie öffentliche und private Hochschuleinrichtungen, im Forschungsrahmenprogramm Horizon Europe eingeführt (EIGE, 2022).

Das CHANGE-Team empfiehlt:

- Ausweitung des Nachweises von institutionellen GEPs als Förderkriterium

auf andere nationale, regionale und institutionelle Förderprogramme (zusätzlich zu Horizon Europe).



- Ausweitung des Nachweises von institutionellen GEPs als Voraussetzungskriterium auf alle RPOs (inkl. Unternehmen) für nationale Forschungsförderungen.
- Festlegung, dass GEPs in öffentlichen RFOs obligatorisch sind; RFOs sollen für die Umsetzung und Förderung des Gender-Bewusstseins in ihrer Organisationskultur und ihren organisatorischen Abläufen verantwortlich gemacht werden.
- Schaffung von Anreizen für private RFOs und auch für öffentliche RFOs institutionelle GEPs einzuführen, indem sie als Qualitätsmerkmal für sozial verantwortliche Institutionen etabliert werden, z.B. in Rankings für soziale Verantwortung von Unternehmen oder in der Zertifizierung von Auszeichnungsprogrammen.
- Die Gleichstellung der Geschlechter sollte als Querschnittsthema in die Forschungsverfahren und in alle Forschungsprojekte einbezogen, verwaltet, durchgängig berücksichtigt und überwacht werden, und zwar durch professionelle Gleichstellungsexperten sowie durch geschultes Personal der RFO und Evaluatoreninnen und Evaluatoren.

2. KOMMUNIKATIONS- UND KOOPERATIONSMECHANISMEN ZWISCHEN RFOs UND RPOs

Wissenschaftliche Forschung und Forschungsförderung sind in den wissenschaftlichen Karrierewegen von Männern und Frauen im Hochschulbereich, in der Industrie und in anderen forschungsorientierten Organisationen eng miteinander verwoben. Der Zugang von Forschenden zu Fördermitteln hängt oft von ihrer Zugehörigkeit zu und der Unterstützung durch ihre RPOs ab. Eine gängige Voraussetzung für viele Grundlagenforschungszuwendungen ist z.B., dass Teilnehmende leitendes und promoviertes Personal an einer Hochschuleinrichtung sein müssen. Daher sind die Verfahren zur Forschungsförderung keine eigenständigen Prozesse, sondern eher eine Fortsetzung der inoffiziellen Auswahlphase vor der Antragstellung innerhalb der RPOs. Die RFOs sind sich der wechselseitigen Folgen und Auswirkungen der Vorantragsphase auf die Antragstellenden oft nur begrenzt bewusst. Darüber hinaus können sie vom Austausch von Wissen und bewährten Verfahren mit anderen RFO profitieren, die vor denselben Herausforderungen stehen.



Das CHANGE-Team empfiehlt:

- Einrichtung regelmäßiger Kommunikations- und Kooperationsmechanismen zwischen RFO und RPO innerhalb von Communities of Practice (CoPs) – RFO und RPO sowie RFO untereinander.
- Anweisung an die Organisationen, Wissen auszutauschen, um geschlechtsspezifische Lücken, Vorurteile und Hindernisse in ihren Verfahren zu ermitteln und Beispiele für bewährte Praktiken untereinander auszutauschen.
- Gemeinsames Aufdecken und Beseitigen von Voraussetzungen oder entsprechenden Punkten, die Frauen vor größere Herausforderungen stellen, bzw. die Vorgänge entsprechend anzupassen und geschlechtersensibel zu gestalten.
- Initiierung und Förderung von Maßnahmen außerhalb der institutionellen Ebene durch ständige Kommunikation mit anderen Organisationen.

3. EIN MIX AUS VERSCHIEDENEN ARTEN VON MAßNAHMEN, DIE IN ALLEN PHASEN DES FÖRDERPROZESSES AUF ALLEN SYSTEMEBENEN DURCHGEFÜHRT WERDEN

Obwohl Strategien oder sogenannte Good Practices oft diskutiert werden, kann eine einzelne Maßnahme keine Transformation oder Veränderung garantieren, wenn sie nicht mit zusätzlichen Maßnahmen oder organisatorischen Instrumenten auf allen Systemebenen umgesetzt wird (Benschop und Verloo 2011). Die Gleichstellungspolitik für SwafS im Europäischen Forschungsraum (EFR) unterstreicht ebenfalls die Notwendigkeit eines systemischen Ansatzes, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten durch institutionelle Veränderungen zu bekämpfen (EC, 2020a). Im Rahmen von CHANGE wurde eine Typologie von sechs Gruppen geschlechtsspezifischer Good Practices vorgeschlagen und im Hinblick auf die Ziele analysiert, wie zum Beispiel der gezielten Lösung für bestimmte Herausforderungen im Förderverfahren, in der Umsetzungsebene oder den Wirkungsbereich oder ob das Instrument auf individueller, institutioneller, regionaler oder nationaler Ebene angewandt wird. Jeder Typ umfasst zahlreiche Strategien oder Maßnahmen, die je nach dem lokalen Kontext der jeweiligen Einrichtung ausgewählt und angepasst oder neu gestanltet werden können (CHANGE, 2022a):

- 1 Spezielle Unterstützungsinstrumente für Forschende
- 2 Gender-Experten und -Schulungen
- 3 Gender Mainstreaming und Sensibilisierung
- 4 "Fairplay": organisatorische Transparenz
- 5 Geschlechtergleichgewicht in Entscheidungsgremien
- 6 Gleichstellungspolitik, Haushalt, Regulierung und Überwachung

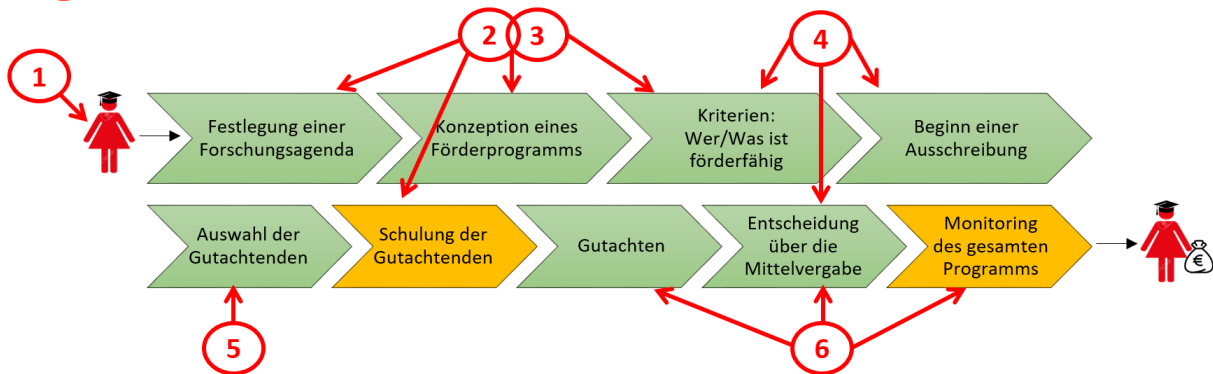


Abbildung 2: Die sechs CHANGE-Gruppen geschlechtergerechter bewährter Praktiken entlang des Forschungsförderungsprozesses

Wie aus Abbildung 2 hervorgeht, können bestimmte Arten von bewährten Praktiken Lücken in bestimmten Phasen des Forschungsförderungsprozesses abmildern. Darüber hinaus zielen nur einige der Praktiken auf die individuelle Ebene der Forscher ab (hauptsächlich Typ Nr. 1), während die meisten Praktiken auf die institutionelle Ebene und darüber hinaus abzielen. Nur die Umsetzung einer Kombination von Praktiken aller sechs Typen in allen Phasen des Förderprozesses und auf allen Systemebenen kann einen umfassenden und nachhaltigen Wandel hin zu einer geschlechtergerechteren und ausgewogeneren Forschungslandschaft herbeiführen.

Das CHANGE-Team empfiehlt:

- Vor der Umsetzung von Maßnahmen wird empfohlen, deren Ziel, Zielgruppe und systemische Ebene bzw. Umsetzungs- und Wirkungsebene zu berücksichtigen.
- Die RFOs sollten eine Kombination aus mehreren geschlechtsspezifischen Maßnahmen aller sechs Arten in allen Phasen des Förderprozesses initiieren, fördern und umsetzen, die auf die spezifischen Bedürfnisse jeder Organisation und ihren Wirkungsbereich zugeschnitten sind.
- Besonderes Augenmerk sollte auf die Regulierung und Überwachung von GEPs während des gesamten Forschungszyklus gelegt werden. Bei Nichteinhaltung eines GEPs sollten Zahlungen zurückgehalten werden, bis entsprechende Maßnahmen eingreifen.



4. MEHRERE BEWERTUNGSKRITERIEN ZUR UNTERSTÜTZUNG VERSCHIEDENER FORSCHUNGSWEGE

Der Begriff der Forschung kann auf vielfältige Weise wahrgenommen und bewertet werden. Dennoch werden nicht alle Merkmale und Ergebnisse wissenschaftlicher Arbeit gleichermaßen beurteilt, bewertet und folglich auch gefördert. Einige Arten von Forschung oder wissenschaftlicher Arbeit werden als weniger wertvoll angesehen. Dementsprechend werden einige Gruppen von Forschenden, in vielen Fällen Forscherinnen, von Fördermöglichkeiten abgehalten oder ausgeschlossen.

Das CHANGE-Team empfiehlt:

- Diskutieren und hinterfragen Sie die Konzepte von Leistungsgesellschaft, Macht und Kapital. Fragen, die aufgeworfen werden sollten, sind: Was bedeutet "Exzellenz"? Was bringt sie mit sich? Wer ist der "ideale Forschende"? Was ist die "ideale Forschung"? Können nur metrische Veröffentlichungen der Grundlagenforschung als exzellente Forschung angesehen werden?
- Festlegung von zwei kompatiblen Aspekten der Bewertung und Evaluierung für "sozial verantwortliche Wissenschaft": wissenschaftliche Auswirkungen und gesellschaftliche Auswirkungen.
- Erweiterung der Bewertungsmethoden in den RFOs und Ermöglichung alternativer Kriterien als förderungswürdige Kriterien, zusätzlich oder anstelle der Produktivität der Grundlagenforschung.
- Einbeziehen von Gender-Bewusstsein und -Sensibilisierung in die Bewertungs- und Evaluierungskriterien.
- Geringfügige, zeitaufwändige, weitgehend unsichtbare sogenannte akademische Housekeeping-aktivitäten, die für das Funktionieren des RPO unabdingbar sind, müssen ebenfalls für die Förderung anerkannt werden, z. B. die Organisation von Veranstaltungen, Wissenschaftskommunikation über andere Kanäle als Peer-reviewed Publikationen, die Erstellung von Videos oder Interviews, das Erscheinen in den Medien usw.
- Anerkennung verschiedener Arten von wissenschaftlichen Leistungen, Beiträgen und Karriereverläufen, z. B. interdisziplinäre und angewandte Forschung, Berufspraxis, wissenschaftliche Veröffentlichungen in verschiedenen Sprachen und auf verschiedenen Plattformen, inter- oder transdisziplinäre Aktivitäten zwischen verschiedenen Berufsfeldern entlang der akademischen Laufbahn, Anzahl der eingereichten Vorschläge als Hauptantragsteller oder andere akademische Beiträge.



- Entwicklung mehrerer Finanzierungsarten, die für unterschiedliche und vielfältige Arten von Forschenden und Forschungsmodi innerhalb derselben RFO geeignet sind. Es sollte betont werden, dass die Einbeziehung der Geschlechter nicht durch die Aufspaltung von Einrichtungen, sondern durch die Ermöglichung von Vielfalt innerhalb derselben Einrichtung angegangen werden muss.

REFERENZEN

CHANGE. 2022a. *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*. [link](#)

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

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

Husu, Liisa & Peterson, Helen. 2022. D 5.1. Synthesis report on contextual factors, gender equality policy analysis and gender bias risk analysis. GRANTeD Deliverable. Abgerufen am: 10. Oktober 2022 ([link](#))

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. Abgerufen am: 01. August 2022 ([link](#))



ISRAELI VERSION (HEBREW):

המלצות מדיניות לקידום שוויון והוגנות מגדרית במימון מחקר

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- “Science with and for society”: SwafS (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: אוסטרליה, גרמניה, ישראל, פורטוגל, סלובקיה וסלובניה. במסגרת בחינה זו בוצעו מיון 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.

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 מפיך 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 ומאותרות ביחס למגמות עכשוויות ולהתפתחויות בזירת המחקר על גווניה השונים.

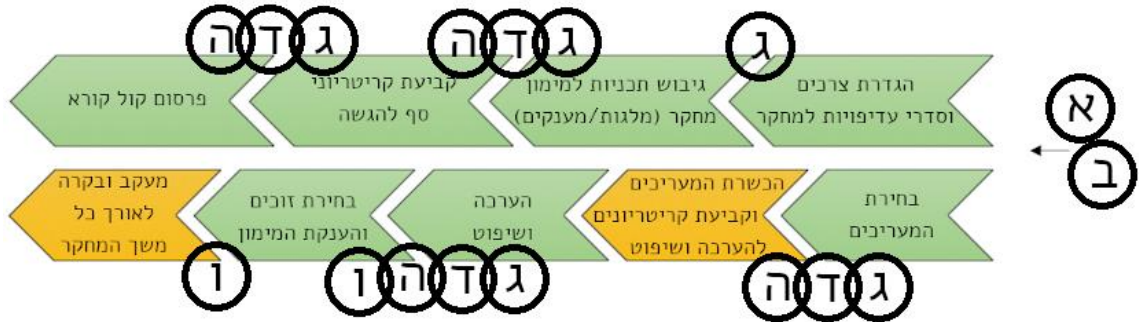
³ STEM - מדעים, טכנולוגיה, הנדסה ומתמטיקה.
⁴ SSH - מדעי הרוח והחברה.
לדוגמה שיעור הנשים בוגרות תואר ד"ר בישראל הוא 53.1% (לעומת ממוצע של 47.8% באיחוד האירופי – SHE Figures, 2019).

שיעורן הממוצע בסגל הבכיר באוניברסיטאות הוא כ-34%, ושיעורן בקרב מקבלי מענקים בקרנות המחקר התחרותיות המובילות הוא 24% (משרד המדע והטכנולוגיה, 2021).



למימון בעתיד וכן הלאה. לסיכום, מסיבות שונות, מימון מחקר אינו נגיש תמיד לכל חוקרת/ת הזכאית/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.

חוסר במודעות, הכשרה ומומחיות לנושא המגדר בקרב בעליות תפקידים וחבריות וועדות השיפוט ב-RFOs.

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

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):

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

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.

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.

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

וגמישות יותר, אשר מומלץ לאמץ ב-RFOs על מנת להבטיח מערכת מימון מחקר אינקלוסיבית, שוויונית, הוגנת ומגוונת יותר.

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-RFOs, RPOs, 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 בעליות 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.

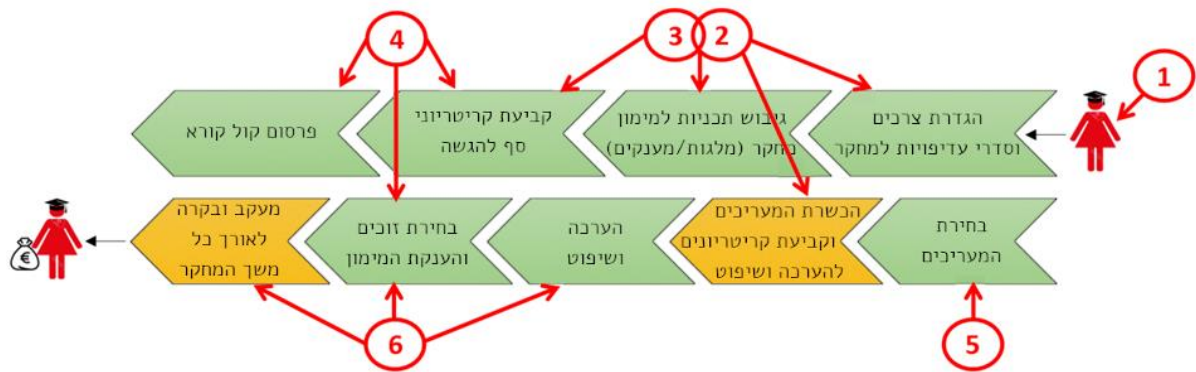
המלצות צוות CHANGE:

- העבודה שלהם, וכיצד לשתף בפרקטיקות טובות למיתון פערים אלו.
- 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.
- 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.
- להדריך את הארגונים כיצד לשתף בידע על מנת לזהות פערים, הטיות וחסמים מגדריים בתהליכי

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

למרות שבתאוריה, 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 משמעתיים 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:

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 קריירות 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 ספציפיים של חוקרים וחוקרות לקרנות ייעודיות עבורם. 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 וביתפקידים שקופים' בסביבה המחקרית כחיוניים לתפקוד RPOs, וכשווי ערך ומשקל למחקר הזכאי למימון. לדוגמה: ניהול יחידות ומסגרות אקדמיות, השתתפות בוועדות מוסדיות שונות,

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 בעליות העניין לעיין בכל שש הקבוצות, בשל קשרי הגומלין ביניהן, ולאמץ חלק מהרשימה או את כולה, בהתאם להקשר הספציפי של כל מוסד.

דוגמאות קונקרטיות	תת-קבוצה	קבוצת פרקטיקות (סוג)
<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 	תקציבים ייעודיים לנשים חוקרות	תמיכה ישירה בחוקרים ובחוקרות 1
<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 	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"> 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 בתכנון והנגשתו לחברי הסגל 	הנגשת המידע הארגוני וסיוע בתכנון ובניהול קריירה אקדמית	
<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 לפוסטוק בחו"ל 	סיוע אינסטרומנטלי לביצוע מחקר	

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. 		<p>(המשך)</p> <p style="text-align: center;">1</p>
<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 "בשלת 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/ות 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 [צוות 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 להוגנות 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 להוגנות מגדרית [דו"חות מגדרי, 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: center;">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: center;">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 מסויימות) 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 שקלול הקריטריונים – צירוף של פרסומים ואחריות אקדמית-קהילתית 	<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"> • 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="text-align: center; border: 2px solid red; border-radius: 50%; width: 30px; 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 מסויימות, 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 זוטר/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 אחריותיות (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>	
<ul style="list-style-type: none"> • עצירת תשלומים ואכיפה במקרה של אי התאמה בין המענה לקול קורא לממצאים בפועל, ביחס לתפוקות הקשורות להיבט המגדרי 	<p>מעקב ובקרה אחר תפוקות הקשורות לשוויון מגדרי לאורך כל משך המחקר</p>	



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)
- 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 Gyax, 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)



PORTUGUESE VERSION:

RECOMENDAÇÕES POLÍTICAS PARA PROMOVER A IGUALDADE E EQUIDADE DE GÉNERO NO FINANCIAMENTO DA INVESTIGAÇÃO



INTRODUÇÃO

O objetivo deste *Policy Brief* é apresentar recomendações de políticas e ações estratégicas para promover a igualdade e equidade de género em processos, programas e organizações de financiamento da investigação (RFOs). Baseia-se nas partes interessadas das RFOs nacionais da União Europeia e seus países em todos os níveis de implementação – individual, institucional, regional e nacional. As recomendações são baseadas nos resultados do projeto Europeu do Horizon2020 CHANGE (2018–2022), que se foca na procura de uma investigação e academia inclusivas em termos de género, no âmbito do programa do H2020 “Ciência Com e Para a Sociedade (SwafS)” (Comissão Europeia 2020a, 2020b).

A situação relativa aos programas de investigação e financiamento com inclusão de género foi analisada e avaliada para as RFO dos seis países participantes: Áustria, Alemanha, Israel, Portugal, Eslováquia e Eslovénia. No âmbito desta análise e avaliação, os membros da equipa do CHANGE conduziram entrevistas a especialistas, elaboraram estratégias e realizaram workshops com as partes interessadas, apoiados no seu mapeamento, obtendo assim uma visão geral da dimensão do género no financiamento da investigação nos seus países. Este processo resultou na identificação de medidas para mitigar lacunas e desequilíbrios de género, promovendo assim mecanismos de financiamento da investigação mais acessíveis, diversificados, equitativos e socialmente responsáveis a todos os níveis. Foi publicado um relatório detalhado na página web do projeto (CHANGE 2022).

A COMPLEXIDADE DO CAMPO DA INVESTIGAÇÃO

As RFOs são atores chave na determinação dos temas ou tópicos de investigação, dos programas, e mesmo dos métodos baseados nas necessidades definidas pela comunidade científica e pelos governos. Por conseguinte, é de grande importância que todos os intervenientes relevantes que participam no financiamento da investigação – decisores políticos, legisladores, ministérios, RFO, etc. – sejam dotados de orientações políticas e instrumentos práticos para atribuir equitativamente o financiamento, de modo a melhorar a igualdade de género e assim maximizar os benefícios para a sociedade.

O panorama da investigação é muito complexo sendo, frequentemente, orientado para o mercado e para a concorrência. As evidências mostram que em muitos casos as mulheres, bem como outros grupos de investigadores, são impedidas ou excluídas de oportunidades de financiamento de investigação. Ou seja, o sistema de financiamento da investigação é menos acessível para certos tipos de



investigadores, pelo que o financiamento da investigação é atribuído de forma menos equitativa.

A **investigação** pode contribuir significativamente para o crescimento económico e para a prosperidade, para satisfazer as necessidades nacionais e os desafios globais e melhorar o bem-estar geral da sociedade (OCDE 2015).

O **financiamento da investigação** é um importante instrumento de orientação para facilitar a investigação científica, portanto essencial para o bem-estar e prosperidade das sociedades. Além disso, é um elemento-chave para apoiar os/as investigadores/as individualmente nas suas carreiras e permitir-lhes o desenvolvimento pessoal e a promoção profissional.

Em geral, o panorama da investigação é muito diversificado e tem múltiplas estruturas e mecanismos de financiamento inseridos em diferentes tradições, culturas e contextos nacionais:

- As atividades de investigação e desenvolvimento (I&D) dividem-se em investigação básica, investigação aplicada, e desenvolvimento incremental (OCDE 2015). Cada tipo de investigação produz diferentes produtos científicos e contribuições, por exemplo, conhecimentos básicos, prática e perícia profissional, patentes ou produtos reais. Cada tipo de investigação implica diferentes campos científicos (STEM, SSH), metodologias

de investigação (quantitativas, qualitativas, mistas) e pode ser conduzida em vários processos (monodisciplinares, multidisciplinares, interdisciplinares).

- Existem muitas organizações diferentes, que se dedicam ao financiamento da investigação. Estas organizações são classificadas nos seguintes sectores: Empresas (BE), Ensino Superior (HE), Organizações privadas sem fins lucrativos (PNP) e Governo (GOV) (*ibid*). Cada sector pode ter diferentes necessidades ou recursos de investigação, sendo assim provável que promova diferentes tipos de investigação em diferentes áreas, abordagens e metodologias.
- Existem múltiplos instrumentos de financiamento para apoiar o trabalho científico dos/as investigadores/as, principalmente bolsas e subsídios individuais ou projetos de investigação institucional, cada um dos quais implica requisitos diferentes no processo de aplicação e avaliação.
- Em cada país e dentro de cada sector que realiza uma nova investigação, esta é considerada de forma diferente no que diz respeito às suas inter-relações com a progressão na carreira ou outros aspetos de reconhecimento científico. Em alguns casos, a produtividade da investigação é considerada como o



critério mais importante para a promoção profissional, enquanto outras contribuições ou trajetórias de carreira são menos valorizadas.

Tal como demonstrado em numerosos indicadores ao longo de décadas, as desigualdades de género na ciência e na investigação persistem (cf. Números SSMA, 2021 - p. 18). As mulheres constituem cerca de metade (ou por vezes mais) dos doutorados, mas a sua presença é menor entre os membros do pessoal académico ou investigador sénior. Têm menos probabilidade que os homens de serem autoras de publicações

científicas, e na maioria dos casos têm menos probabilidades do que os homens de receberem financiamento para investigação quando se candidatam (*ibid*, pp. 27, 194, 138, 259). Algo no sistema de investigação parece simplesmente não funcionar para as mulheres como funciona para os homens. Embora o complexo panorama da investigação deva adequar-se a diferentes tipos de investigadores, o financiamento da investigação é muitas vezes mais acessível apenas a certos tipos de investigadores. Por conseguinte, é atribuído de forma menos equitativa.

DESEQUILÍBRIOS E ENVIESAMENTOS NO PROCESSO DE FINANCIAMENTO

Ao longo do procedimento genérico de financiamento, as mulheres enfrentam frequentemente preconceitos e barreiras, acabando por abandonar o sistema ou sendo excluídas do mesmo. Consequentemente, a capacidade científica das mulheres não se materializa plenamente, não se maximizando os benefícios do seu trabalho para a sociedade.

Alguns dos preconceitos e barreiras nos procedimentos de financiamento resultam de deficiências nas organizações de investigação (RPO) ou nas estruturas sociais e culturais, enquanto outros podem resultar de falta de consciência, conceitos errados ou estruturas rígidas dentro das RFO. Uma das principais razões de resistência e antagonismo em relação à igualdade e equidade de género no financiamento da investigação é a perceção da meritocracia como único critério de avaliação, e da igualdade de género como incompatível com a excelência académica.

Em suma, os sistemas de financiamento da investigação, em geral, são ainda conservadores, e menos flexíveis ou adaptáveis às tendências e evoluções contemporâneas na diversificada arena da investigação.

A maioria dos processos de financiamento tem uma estrutura bastante complexa, compreendendo algumas fases distintas, como mostra a figura 1. Neste processo, as mulheres enfrentam frequentemente preconceitos e barreiras, acabando por abandonar o sistema ou por serem excluídas do mesmo (Sato et al., 2020). Esta situação resulta num ciclo vicioso de menor produtividade da investigação, logo, menos promoção, menos oportunidades

de financiamento no futuro e assim por diante. Em suma, por várias razões, o financiamento da investigação nem sempre é igualmente acessível a todo o pessoal de investigação qualificado, pelo que a capacidade científica e o talento das mulheres e de outros grupos de investigadores não se materializam plenamente, não maximizando assim os benefícios para a sociedade.

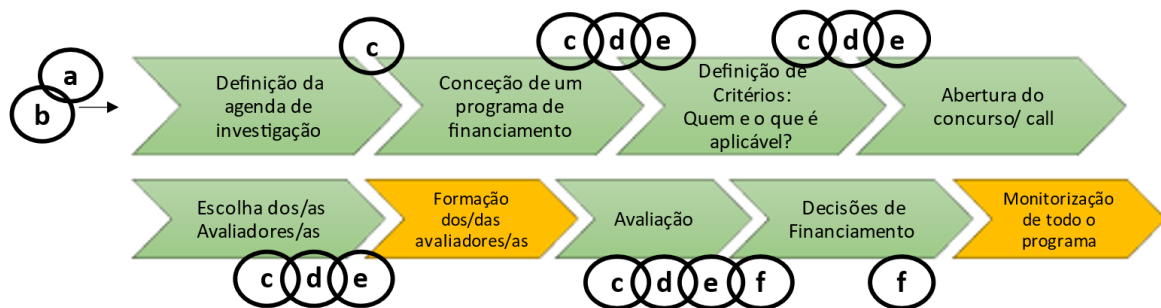


Figura 1: Sequência geral (verde) e seções opcionais (laranja) num procedimento genérico de financiamento da investigação, com enviesamentos e barreiras - indicados por letras

No quadro do CHANGE, foram repetidamente identificadas barreiras e preconceitos ao longo dos procedimentos de financiamento em todos os países inquiridos, embora a sua extensão varie entre países, ou mesmo entre diferentes regiões, organizações, ou grupos dentro de um mesmo país. Estes desvios e barreiras poderiam explicar as disparidades e desequilíbrios de género, que são refletidos em vários indicadores quantitativos ao longo de décadas (cf. SHE Figures):

a Percentagens baixas de mulheres em certos domínios científicos (ex. STEM)

b Falta de instrumentos de apoio ou ambientes de trabalho em organizações de investigação e formação (RPO) onde existe sobrecarga de trabalho, desequilíbrios na vida familiar e condições de trabalho precárias que, por vezes, impedem as mulheres ou outros grupos de se candidatarem a fundos e se envolverem na investigação.

c Excelência e meritocracia como critério de avaliação dominante, determinado principalmente pela "produtividade da investigação". Além disso, a igualdade de género é



frequentemente entendida como incompatível com a excelência académica.

- d) Pré-requisitos e processos de avaliação tendenciosos, critérios não transparentes ou pouco claros.
- e) Falta de sensibilização, formação e conhecimento dos avaliadores em matéria de género.
- f) Falta ou escassez de políticas ou instrumentos legais em matéria de género.

Como mostra a figura 1, alguns dos preconceitos e barreiras (a-b) identificados são independentes dos procedimentos de financiamento, e resultam de deficiências nas RPO ou estruturas sociais e culturais, enquanto outros preconceitos e barreiras (c-f) podem resultar de falta de consciência, conceitos errados ou estruturas rígidas dentro das RFO. Um fio condutor mais comum entre as RPO é explicitamente o da meritocracia ('c' na figura 1) como critério de avaliação dominante, ao

mesmo tempo que implicitamente percebe a igualdade de género como incompatível com a excelência académica. Esta conceção enraizada é frequentemente acompanhada de resistência e antagonismo em relação à inclusão da igualdade e equidade de género como um tema transversal no processo de financiamento.

A mensagem chave é que o atual procedimento hegemónico de financiamento da investigação parece ainda não ter sido adaptado às tendências e evoluções da investigação diversa. Consequentemente, vários modos de investigação e diferentes tipos de investigadores estão impedidos de ter oportunidades iguais de financiamento. Por conseguinte, este resumo fornece perspetivas alternativas e mais flexíveis, que são altamente recomendadas para serem integradas nas RFO, para um sistema de financiamento mais inclusivo e diversificado de investigação. O sistema inflexível precisa de ser adaptado à diversidade.

RECOMENDAÇÕES POLÍTICAS

A adaptação eficaz de boas práticas com inclusão de género nas RFO não deve ser voluntária, aleatória ou esporádica. Pelo contrário, deveria ser uma consequência de uma lógica e princípios bem estabelecidos, incorporados na política organizacional e nos procedimentos.

Portanto, esta secção fornece quatro recomendações a serem integradas nas políticas das RFO, RPO, decisores políticos, legisladores, e outras partes interessadas relevantes que participam no financiamento da investigação, para



uma inclusão eficaz e sustentável da perspectiva de género nos seus procedimentos e culturas:

1. Planos de igualdade de género como critério de elegibilidade nacional e igualdade de género como marcador de qualidade para RFOs e RPOs
2. Mecanismos de comunicação e colaboração entre RFOs e RPOs
3. Uma mistura de diferentes tipos de medidas implementadas ao longo de todas as fases do processo de financiamento e a todos os níveis no sistema
4. Múltiplos critérios de avaliação para apoiar diversas vias de investigação

1. PLANOS DE IGUALDADE DE GÉNERO COMO CRITÉRIO DE ELEGIBILIDADE NACIONAL E A IGUALDADE DE GÉNERO COMO MARCADOR DE QUALIDADE PARA RFOs E RPOs

A igualdade de género foi reconhecida como um objectivo-chave no Espaço Europeu da Investigação (CE, 2020). Respetivamente, a partir de 2021, a integração da igualdade de género foi iniciada através da determinação de Planos Institucionais de Igualdade de Género (GEP) como critério de elegibilidade para organismos públicos, organizações de investigação públicas e privadas e estabelecimentos de ensino superior públicos e privados que se candidatem a programas de financiamento da investigação do Horizonte Europa (EIGE, 2022).

A equipa do CHANGE recomenda:

- Alargar a exigência de GEPs institucionais como critério de elegibilidade a outros programas de financiamento nacionais, regionais e institucionais (em complemento ao Horizonte Europa).
- Determinar um requisito obrigatório para os GEPs nas RFOs públicas, tornar as RFOs responsáveis pela implementação e promoção da consciência de género nos seus procedimentos e culturas organizacionais.
- Incentivar as RFOs públicas e privadas a implementar os GEP institucionais, estabelecendo-os como um marcador de qualidade para instituições socialmente responsáveis, por exemplo, em rankings de responsabilidade social empresarial ou na certificação e prémios.
- A igualdade de género deve ser incluída, gerida, integrada e monitorizada como um tema transversal nos procedimentos de financiamento e em todos os



projetos de investigação, por especialistas em igualdade de

género, e por pessoal e avaliadores formados das RFOs.

1. MECANISMOS DE COMUNICAÇÃO E COLABORAÇÃO ENTRE RFO E RPO

A investigação científica e o financiamento da investigação estão altamente interligados nas carreiras científicas de homens e mulheres no ensino superior, na indústria e noutras organizações orientadas para a investigação. O acesso dos investigadores aos fundos depende frequentemente da sua filiação e do apoio dos seus RFOs, por exemplo, um pré-requisito comum em muitos fundos de investigação básica é ser um membro sénior do pessoal de uma instituição de ensino superior. Por conseguinte, os processos de financiamento da investigação não são autónomos, mas sim a continuação de uma fase de pré-apresentação em RPOs. As RFOs têm frequentemente um conhecimento limitado das implicações e impactos recíprocos da fase de pré-candidatura nos candidatos. Além disso, podem beneficiar da partilha de conhecimentos e boas práticas com outras RFOs que enfrentam os mesmos desafios.

A equipa do CHANGE recomenda:

- Estabelecer mecanismos regulares de comunicação e colaboração entre RFOs e RPOs dentro das Comunidades de Prática (CoPs) – RFOs e RPOs, e entre as próprias RFOs.
- Instruir as organizações a partilharem conhecimentos para identificar lacunas, causas e barreiras de género dentro dos seus procedimentos e a partilharem entre si as boas práticas.
- Descobrir e eliminar condições prévias ou pontos de correspondência entre RPOs e RFOs onde as mulheres enfrentam mais desafios, respetivamente adaptar e sensibilizar as mulheres para os procedimentos.
- Iniciar e promover medidas para além do nível institucional, através da comunicação constante com outras organizações.

2. DIFERENTES TIPOS DE MEDIDAS IMPLEMENTADAS AO LONGO DE TODAS AS FASES DO PROCESSO DE FINANCIAMENTO A TODOS OS NÍVEIS DO SISTEMA

Embora em teoria as estratégias ou boas práticas sejam frequentemente discutidas separadamente, apenas um tipo de prática ou estratégia não pode garantir transformação ou mudança, a menos que seja implementada com estratégias ou

ferramentas organizacionais adicionais a todos os níveis (Benschop e Verloo 2011). A política de igualdade de género para a SwafS no Espaço Europeu da Investigação (EEI) também salienta a necessidade de uma abordagem sistémica para combater as desigualdades de género através da mudança institucional (CE, 2020a). No âmbito do CHANGE foi sugerida e analisada uma tipologia de seis grupos de boas práticas inclusivas em termos de objetivos, ou seja, soluções direcionadas para certas lacunas ao longo do procedimento de financiamento, e nível de implementação ou área de impacto, ou seja, se a ferramenta é aplicada a nível individual, institucional, regional ou nacional. Cada tipo implica numerosas estratégias ou ações, que podem ser selecionadas e adaptadas ou remodeladas de acordo com o contexto local de cada instituição (CHANGE, 2022):

- 1 Instrumentos especiais de apoio aos investigadores
- 2 Especialistas de Género e formação
- 3 Integração e sensibilização das questões de género
- 4 'Fair play': transparência organizacional
- 5 Equilíbrio de género nos órgãos de tomada de decisão
- 6 Políticas de GE, orçamento, regulação e monitorização

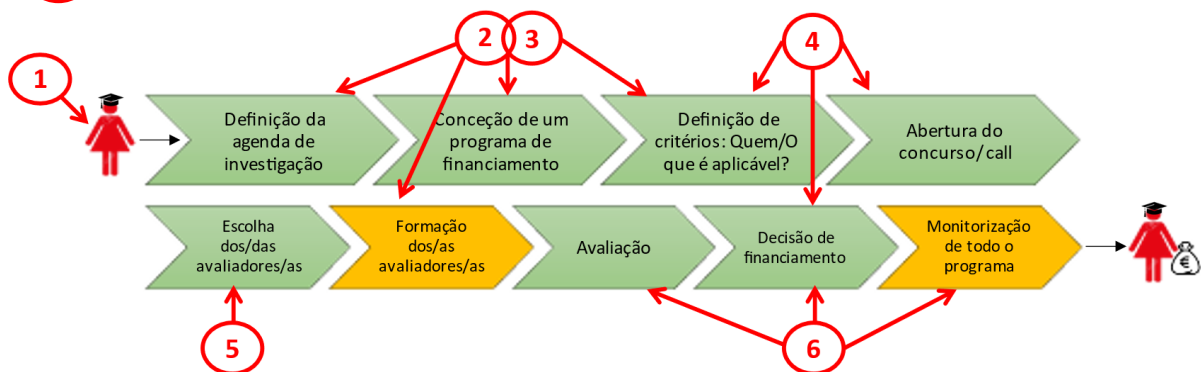


Figura 2: Os seis tipos de boas práticas, incluindo as de género, ao longo do processo de financiamento da investigação do CHANGE

Como mostra a figura 2, certos tipos de boas práticas podem atenuar as lacunas em algumas fases ao longo do processo de financiamento da investigação. Além disso, apenas algumas das práticas são destinadas ao nível individual dos/as investigadores/as (principalmente do tipo n.º 1), enquanto que a maioria das práticas são destinadas ao nível institucional. Por conseguinte, argumenta-se que apenas a implementação de uma combinação de práticas dos seis tipos ao longo de todas as fases do processo de financiamento e a todos os níveis sistémicos poderia promover uma mudança abrangente e sustentável no sentido de uma abordagem de investigação mais igualitária e equilibrada em termos de género.



A equipa do CHANGE recomenda:

- Antes da implementação das medidas, recomenda-se considerar o seu objetivo, público-alvo, nível sistémico ou nível de implementação e impacto.
- As RFOs devem iniciar, promover e implementar uma combinação de várias medidas de género de todos os seis tipos, ao longo de todas as fases do processo de financiamento, adaptadas às necessidades específicas de cada organização e dentro da sua área de impacto.
- Deve ser dada especial atenção à regulamentação e monitorização dos GEP ao longo de todo o ciclo de investigação. Em caso de não cumprimento de um GEP, os pagamentos devem ser bloqueados até que sejam aplicadas medidas corretivas.

3. MÚLTIPLOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO PARA APOIAR DIVERSAS VIAS DE INVESTIGAÇÃO

O conceito de investigação pode ser percebido e avaliado de múltiplas formas. No entanto, nem todas as características e resultados do trabalho científico são igualmente avaliados e, conseqüentemente, financiados. Alguns modos de investigação ou de trabalho científico são considerados menos valorizados. Respetivamente, alguns grupos de investigadores, em muitos casos mulheres investigadoras, são impedidos ou excluídos de oportunidades de financiamento.

A equipa do CHANGE recomenda:

- Discutir e desafiar os conceitos de meritocracia, poder e capital. As questões que devem ser colocadas são: O que significa "excelência"? O que é que isso implica? Quem é o 'investigador ideal'? O que é a 'investigação ideal'? Só podem ser consideradas excelentes as publicações de investigação de base baseadas em métricas?
- Expandir os métodos de avaliação nas RFOs e permitir parâmetros alternativos como critérios elegíveis para aplicação e promoção, em complemento ou em vez da produtividade da investigação básica.
- Incluir a sensibilização para as questões de género nos critérios de avaliação.
- O baixo estatuto, demorado e largamente invisível de trabalho de manutenção da estrutura académica para o funcionamento da RPO precisa de ser igualmente reconhecido como
- Estabelecer dois aspetos compatíveis de avaliação para uma "ciência socialmente responsável": impactos científicos e impactos societais.



uma nova procura elegível, por exemplo, organização de eventos, comunicação científica utilizando outros canais que não os artigos de acesso aberto revistos por pares, criação de vídeos ou entrevistas, intervenções nos meios de comunicação social, etc.

- Reconhecer diferentes modos de realizações académicas, contribuições e trajetórias de carreira, por exemplo, investigação interdisciplinar e aplicada, prática profissional, publicações científicas em várias línguas e plataformas, mobilidade inter ou transdisciplinar entre diferentes

campos profissionais ao longo das carreiras académicas, número de propostas apresentadas como principal investigador, ou outras formas de contribuições académicas.

- Desenvolver múltiplos tipos de financiamento que são adequados para diversos e múltiplos tipos de investigadores e modos de investigação dentro da mesma RPO. Deve ser enfatizado que a inclusão de género não deve ser abordada através da divisão de instituições, mas permitindo a diversidade dentro da mesma instituição.

REFERÊNCIAS

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

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

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

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 Gyax, 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)



SLOVAK VERSION:

STRATEGICKÉ ODPORÚČANIA NA PODPORU RODOVEJ ROVNOSTI PRI FINANCOVANÍ VÝSKUMU



ÚVOD

Cielom predkladaného informačného materiálu je ponúknuť odporúčania na strategické opatrenia, ktoré podporia rodovú rovnosť a spravodlivosť v procesoch financovania výskumu, pri jeho plánovaní a v samotných organizáciách financujúcich výskum (OFV). Dokument je určený národným predstaviteľom a predstaviteľkám OFV zo zúčastnených krajín projektového konzorcia CHANGE (Rakúska, Nemecka, Izraela, Portugalska, Slovenska a Slovinska) ale i z ďalších krajín Európskej únie, a to na všetkých úrovniach implementácie – individuálnej, inštitucionálnej, regionálnej, národnej. Odporúčania vychádzajú z výsledkov európskeho projektu s akronymom CHANGE (doba riešenia: 2018-2022), z projektovej schémy Horizont 2020- „veda so spoločnosťou a pre spoločnosť (SwafS)“ (Európska komisia 2020a, 2020b). Projekt sa zaoberá rodovou rovnosťou v oblasti výskumu a vysokého školstva. Primárne bol zacielený na návrh a implementáciu plánov rodovej rovnosti (PRR) na participujúcich univerzitách a výskumných inštitúciách.

V rámci presahu k tzv. stakeholderom (zúčastnené strany), ktoré formujú prostredie vedy a výskumu, bol analyzovaný a vyhodnotený stav financovania výskumu s ohľadom na rodovú rovnosť v OFV zo šiestich vyššie zmienených krajín. V rámci tejto analýzy a hodnotenia členky a členovia CHANGE tímu uskutočnili expertné rozhovory, navrhli stratégie a zorganizovali workshopy pre OFV, čím získali prehľad o rodovej dimenzii vo financovaní výskumu vo svojich krajinách. Tento proces viedol k identifikácii opatrení na zmiernenie rodových rozdielov a nerovnováh s cieľom podporiť dostupnejšie, rozmanitejšie, spravodlivejšie a sociálne zodpovedné mechanizmy financovania výskumu na všetkých systémových úrovniach. Podrobná správa bola zverejnená na webovej stránke projektu (CHANGE 2022).

KOMPLEXNOSŤ SKÚMANEJ TÉMY

OFV sú kľúčovými aktérmi pri určovaní výskumných tém a programov založených na potrebách definovaných vedeckou komunitou a vládami. Preto je veľmi dôležité, aby všetci relevantní stakeholderi, ktorí sa podieľajú na financovaní výskumu – tvorcovia politik, zákonodarcovia, ministerstvá, OFV, atď. – dostali politické usmernenia a praktické nástroje na spravodlivé pridelovanie finančných prostriedkov na zlepšenie rodovej rovnosti, a tým maximalizáciu prínosu pre spoločnosť.



Oblasť financovania výskumu je veľmi komplexná, je poháňaná trhovými princípmi a konkurenciou. Dôkazy potvrdzujú, že v mnohých prípadoch sú ženy, ako aj iné skupiny výskumníkov, znevýhodnené alebo dokonca vylúčené z možnosti financovania výskumu. To znamená, že systém financovania výskumu je pre určité typy výskumníčov a výskumníkov menej dostupný, a teda možno konštatovať, že alokácia finančných prostriedkov na výskum je menej spravodlivá.

Výskum môže významne prispieť k hospodárskemu rastu a prosperite, naplniť národné potreby a globálne výzvy a zlepšiť celkový blahobyť spoločnosti (OECD 2015).

Financovanie výskumu je hlavným nástrojom umožňujúcim realizáciu vedeckého výskumu, a preto je nevyhnutné pre prospech a prosperitu spoločnosti. Okrem toho je kľúčovým prvkom na podporu individuálnych výskumných pracovníkov a pracovníčok v ich kariére, v osobnom rozvoji a profesionálnom raste.

Vo všeobecnosti je oblasť výskumu veľmi rôznorodá, má viacero štruktúr a mechanizmov financovania, začlenených do rôznych tradícií, kultúr a národných kontextov:

- Aktivity výskumu a vývoja (AVV) sú rozdelené na základný výskum, aplikovaný výskum a experimentálny vývoj (OECD 2015). Výsledkami rôznych typov výskumu sú vedecké výstupy a príspevky, napr. základné znalosti, odborná prax a odbornosť, patenty alebo reálne produkty. Každý typ výskumu zahŕňa rôzne vedné oblasti

(STEM, SSH¹), metodológie výskumu (kvantitatívne, kvalitatívne, zmiešané) a môže byť realizovaný rôznymi prístupmi (monodisciplinárny, multidisciplinárny, interdisciplinárny).

- Existuje mnoho rôznych organizácií, ktoré sa podieľajú na financovaní výskumu. Tieto organizácie sú klasifikované do nasledujúcich sektorov: podnikateľské subjekty (PS), inštitúcie vysokoškolského vzdelávania (IVV), súkromné neziskové organizácie (SNO) a vládne organizácie (VO) (tamtiež). Každý sektor môže mať odlišné výskumné potreby alebo zdroje, čím je pravdepodobné, že bude podporovať rôzne typy výskumu v rôznych oblastiach, s rôznymi prístupmi a metodológiami.
- Na podporu vedeckej práce výskumníkov a výskumníčok existuje viacero nástrojov financovania, najmä individuálne štipendiá a granty alebo inštitucionálne výskumné projekty, z ktorých každý má iné požiadavky v procese podávania žiadostí a hodnotenia.

¹ veda, technika, inžinierstvo a matematika; SSH – spoločenské a humanitné vedy.



• V každej krajine a v rámci každého sektora vykonávajúceho výskum sa tento posudzuje, s ohľadom na kariérny postup alebo iné aspekty vedeckého uznania, odlišne. V niektorých prípadoch sa produktivita výskumu považuje za najdôležitejšie kritérium profesionálneho rastu, zatiaľ čo iné prínosy sú hodnotené ako menej dôležité.

Ako dokazujú mnohé ukazovatele v priebehu desaťročí, rodové nerovnosti vo vede a výskume pretrvávajú (porov. SHE Figures, 2021 – s. 18). Ženy tvoria asi polovicu (niekedy i viac) z celkového počtu absolventov a absolventiek doktorandského štúdia, ale oveľa menej sú zastúpené na vedúcich akademických alebo výskumných pozíciách. Vo

všeobecnosti možno skonštatovať, že v rokoch 2015-2019 muži a ženy publikovali podobné množstvo publikácií vo fáze začínajúceho výskumníka/výskumníčky. So zvyšujúcou sa profesijnou senioritou však ženy publikovali čoraz menej. Taktiež, vo väčšine prípadov získali ženy menej často prostriedky na výskum, keď o ne požiadali (tamtiež, s. 27, 194, 138, 214, 259). Zdá sa, že niečo vo výskumnom systéme jednoducho nefunguje pre ženy tak, ako pre mužov. Hoci komplexné prostredie výskumu by malo vyhovovať rôznym kategóriám výskumných pracovníkov a pracovníčok, financovanie výskumu je často dostupnejšie len pre určitú skupinu. Teda je alokované menej spravodlivo.

NEVYVÁŽENOSŤ A PREDISUDKY V PROCESE FINANCOVANIA

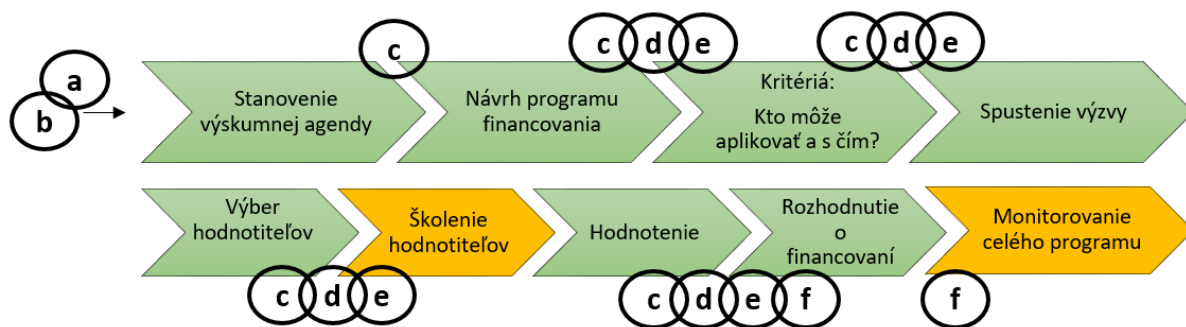
V rámci všeobecného procesu financovania, ženy často čelia zaujatosti a prekážkam, a preto nakoniec zo systému vypadnú alebo sú z neho vylúčené. V dôsledku toho nie je vedecká kapacita žien plne využitá, čím stráca celá spoločnosť.

Niektoré predsudky a prekážky v komplexnom procese financovania pramenia z nedostatkov v organizáciách vykonávajúcich výskum (OVV) alebo v sociálnych a kultúrnych štruktúrach, zatiaľ čo iné môžu vyplývať z nedostatočnej informovanosti, z mylných predstáv alebo z rigidných štruktúr v rámci OFV. Jedným z hlavných dôvodov odporu a antagonizmu voči rodovej rovnosti vo financovaní výskumu je vnímanie meritokracie ako jediného hodnotiaceho kritéria a zároveň rodovej rovnosti ako princípu nezlučiteľného s akademickou excelentnosťou.

Celkovo sú systémy financovania výskumu vo všeobecnosti stále konzervatívne a menej flexibilné, s nižšou mierou adaptácie na súčasné trendy a vývoj v rôznych oblastiach výskumu.

Pri väčšine financujúcich schém možno identifikovať obdobnú štruktúru. Pozostáva z viacerých fáz, ako je i znázornené na obrázku 1. V rámci nich ženy často čelia zaujatosti a prekážkam, a preto nakoniec vypadnú zo systému alebo sú zo systému vylúčené (Sato a kol., 2020). Táto situácia má za následok začarovaný kruh nižšej produktivity

výskumu, teda jeho nižšej viditeľnosti a následne menšej možnosti financovania v budúcnosti... Stručne povedané, z rôznych dôvodov nie je financovanie výskumu vždy rovnako dostupné pre všetkých kvalifikovaných výskumníkov a výskumníčky, v dôsledku čoho sa vedecká kapacita a talent žien a iných skupín výskumníkov plne neuplatňuje.



Obrázok 1: Všeobecná postupnosť procesu financovania s predsudkami a prekážkami označenými písmenami (Oranžové fázy- fázy so zriedkavejším výskytom.)

V rámci projektu CHANGE boli v procesoch financovania vo všetkých skúmaných krajinách opakovane identifikované bariéry a predsudky, hoci ich rozsah sa medzi krajinami líšil, dokonca sa líšil medzi rôznymi regiónmi, organizáciami alebo sektormi v rámci tej istej krajiny. Za týmito predsudkami a prekážkami stoja rodové rozdiely a nerovnováhy, ktoré sa v priebehu desaťročí odrážajú v rôznych kvantitatívnych ukazovateľoch (porovnaj SHE Figures):

a. Nízke percento žien v určitých vedeckých oblastiach (napr. STEM).

b. Nedostatok podporných nástrojov v organizáciách vykonávajúcich výskum (OVV) a na druhej strane pracovné preťaženie, nerovnováha medzi súkromným a pracovným životom a tiež neisté pracovné podmienky, ktoré niekedy bránia ženám alebo iným skupinám žiadať o finančné prostriedky a zapojiť sa do výskumu.

c. Excelentnosť a meritokracia ako dominantné hodnotiace kritérium, určené najmä „produktivitou výskumu“. Okrem toho je rodová rovnosť často vnímaná ako nezlučiteľná s akademickou excelentnosťou.



- d. Predpojatosť a predsudky v procese financovania, netransparentné alebo nejasné kritériá.
- e. Chýbajúce povedomie o rodovej rovnosti, nedostatok tréningov a nedostatočná informovanosť hodnotiteľov o rodovej rovnosti.
- f. Nedostatok politík rodovej rovnosti alebo zodpovedajúcich právnych nástrojov

Ako je znázornené na obrázku 1, niektoré z identifikovaných predsudkov a prekážok (a-b) sú nezávislé od postupov v OFV a pramena z nedostatkov v OVV alebo v sociálnych a kultúrnych štruktúrach, zatiaľ čo iné predsudky a prekážky (c-f) môžu vyplývať z nedostatočnej informovanosti, z mylných predstáv alebo z rigidných štruktúr práve v rámci OFV. Najbežnejším dominantným hodnotiacim kritériom identifikovaným v OFV je výslovne meritokracia („c“ na obrázku 1), zatiaľ čo rodová rovnosť je

implicitne vnímaná ako nezlučiteľná s akademickou excelentnosťou. V dôsledku tejto hlboko zakorenenej predstavy sa voči inklúzii rodovej rovnosti ako prierezovej témy do procesu financovania často objavuje odpor a antagonizmus.

Kľúčovým posolstvom je, že súčasné hegemonne postupy financovania výskumu ešte nie sú prispôbené novodobým trendom a vývoju v rôznorodých oblastiach výskumu. V dôsledku čoho isté druhy výskumu a skupiny výskumníčov a výskumníkov reálne nemajú rovnaké príležitosti pri získavaní prostriedkov na výskum.

Preto tieto odporúčania prinášajú alternatívne a flexibilnejšie perspektívy, ktoré sa dôrazne odporúčajú integrovať do OFV s cieľom pretvoriť systém financovania výskumu na inkluzívnejší a rozmanitejší. Nepružný systém je potrebné podriadiť rozmanitosti.

STRATEGICKÉ ODPORÚČANIA

Zavedenie osvedčených príkladov dobrej praxe na podporu rodovej rovnosti v OFV by nemalo byť dobrovoľné, náhodné, ani sporadické. Mal by to byť skôr dôsledok správne uplatnených princípov, zakotvených v organizačnej politike a postupoch.

Preto táto časť poskytuje štyri odporúčania, ktoré by sa mali začleniť do politík OFV a OVV, mali by si ich osvojiť tvorcovia politík, zákonodarcovia a iní stakeholderi, ktorí sa podieľajú na financovaní výskumu. Praktické aplikovanie nasledujúcich odporúčaní umožní efektívne a udržateľné začlenenie rodového hľadiska do organizačných procesov a kultúr:



1. Plány rodovej rovnosti ako podmienka pre uchádzanie sa o národné finančné zdroje (kritérium oprávnenosti) a rodová rovnosť ako ukazovateľ kvality pre OFV a OVV
2. Mechanizmy komunikácie a spolupráce medzi OFV a OVV
3. Kombinácia rôznych typov opatrení implementovaných vo všetkých fázach procesu financovania a na všetkých systémových úrovniach
4. Viaceré hodnotiace kritériá na podporu rôznorodosti výskumu

1. PLÁNY RODOVEJ ROVNOSTI AKO NÁRODNÉ KRITÉRIUM OPRÁVNENOSTI A RODOVÁ ROVNOSŤ AKO UKAZOVATEĽ KVALITY PRE OFV A OVV

Rodová rovnosť bola uznaná ako kľúčový cieľ v Európskom výskumnom priestore (EK, 2020). Od roku 2021 sa rodový mainstreaming začal uplatňovať prostredníctvom ustanovenia inštitucionálnych plánov rodovej rovnosti (PRR) ako kritéria oprávnenosti pre verejné orgány, verejné a súkromné výskumné organizácie a verejné a súkromné vysoké školy, ktoré sa uchádzajú o programy financovania výskumu z projektovej schémy Horizont Europe (EIGE, 2022).

Tím CHANGE odporúča:

- Rozšíriť požiadavku na inštitucionálne PRR ako kritérium oprávnenosti pre ďalšie národné, regionálne a inštitucionálne programy financovania (podobne ako pri Horizonte Európa).
- Stanoviť povinnú požiadavku na PRR vo verejných OFV; stanoviť OFV, aby boli zodpovedné za implementáciu a podporu rodového povedomia v ich organizačných postupoch a kultúre.
- Podporovať súkromné, ako aj verejné OFV, aby implementovali inštitucionálne PRR tým, že budú ustanovené ako indikátor kvality pre sociálne zodpovedné inštitúcie, napr. v rebríčkoch spoločenskej zodpovednosti firiem alebo pri udeľovaní certifikátov.
- Rodová rovnosť by mala byť začleňovaná, riadená, propagovaná a monitorovaná ako prierezová téma v procesoch financovania a vo všetkých výskumných projektoch, a to odborníkmi na rodovú rovnosť a vyškolenými zamestnancami a zamestnankyňami OFV a tiež hodnotiteľmi.



2. MECHANIZMY KOMUNIKÁCIE A SPOLUPRÁCE MEDZI OFV A OVV

Vedecký výskum a financovanie výskumu sú úzko prepojené aj vo vzťahu ku vedeckej kariére mužov a žien vo vysokoškolskom vzdelávaní, priemysle a iných výskumne orientovaných organizáciách. Prístup výskumníčov a výskumníkov k finančným prostriedkom často závisí od ich príslušnosti k a podpory zo strany ich OVV (napr. bežnou podmienkou v mnohých fondoch základného výskumu je zastávať na vysokej škole vedúcu pozíciu). Hodnotenie v rámci financovania výskumu preto nie je skutočne samostatným procesom samým o sebe, ale skôr len pokračovaním fázy z OVV pred predložením žiadosti. OFV majú často iba obmedzené povedomie o dôsledkoch a dopadoch fázy pred podaním žiadosti na žiadateľov a žiadateľky. Môžu však čerpať zo zdieľania vedomostí a osvedčených postupov s inými OFV, ktoré čelia rovnakým výzvam.

Tím CHANGE odporúča:

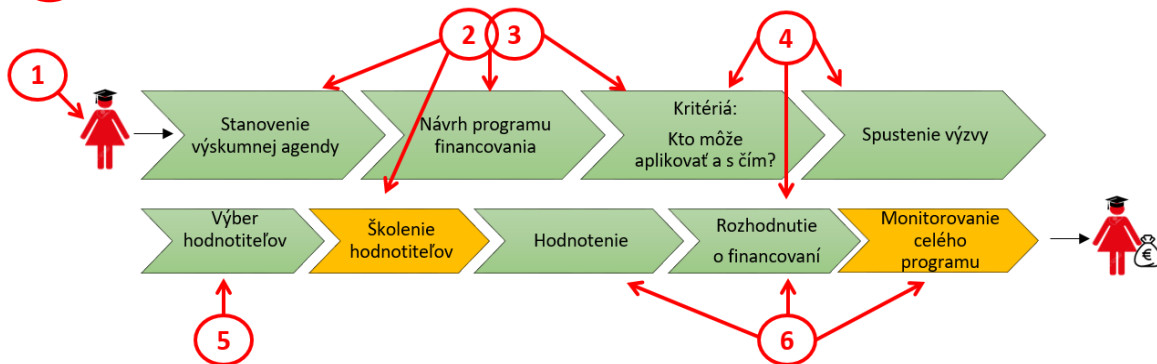
- Zaviesť pravidelné mechanizmy komunikácie a spolupráce medzi OFV a OVV v rámci tzv. komunit praktických skúseností (Community of Practice-CoP), a to na úrovniach medzi OFV a OVV a v OFV medzi sebou.
- Inštruovať organizácie, aby si vymieňali poznatky s cieľom identifikovať rodové rozdiely, predsudky a bariéry v rámci svojich postupov a vzájomne medzi sebou zdieľali osvedčené príklady dobrej praxe.
- Odhaľovať a eliminovať spoločné oblasti/postupy v OVV a OFV, v ktorých ženy čelia väčším výzvam, resp. prispôsobovať a rodovo scitlivovať organizačné postupy.
- Iniciovať a podporovať opatrenia presahujúce inštitucionálnu úroveň neustálou komunikáciou s inými organizáciami.

3. KOMBINÁCIA RÔZNYCH TYPOV OPATRENÍ IMPLEMENTOVANÝCH VO VŠETKÝCH FÁZACH PROCESU FINANCOVANIA A NA VŠETKÝCH SYSTÉMOVÝCH ÚROVNIACH

Hoci teoreticky sa o stratégiách alebo príkladoch dobrej praxi často diskutuje oddelene, iba jeden typ praxe alebo stratégie nemôže zaručiť transformáciu alebo zmenu, pokiaľ sa neimplementuje pomocou dodatočných stratégií alebo organizačných nástrojov na všetkých systémových úrovniach (Benschop a Verloof 2011). Politika rodovej rovnosti pre SwafS v Európskom výskumnom priestore (ERA) tiež zdôrazňuje potrebu systémového prístupu k riešeniu rodových rozdielov

prostredníctvom inštitucionálnych zmien (EK, 2020a). V rámci projektu CHANGE bola navrhnutá a analyzovaná typológia šiestich skupín rodovo inkluzívnych príkladov dobrej praxe z hľadiska cieľov (cielených riešení určitých rozdielov v procese financovania) a z hľadiska úrovne implementácie alebo oblasti vplyvu (teda použitie nástroja na individuálnej, inštitucionálnej, regionálnej alebo národnej úrovni). Každý typ zahŕňa množstvo stratégií alebo činností, ktoré možno prispôbiť alebo pretvoriť podľa konkrétneho kontextu každej inštitúcie (CHANGE, 2022):

- 1 Osobitné podporné nástroje pre výskumníčky a výskumníkov
- 2 Rodoví experti, expertky a tréningy
- 3 Uplatňovanie rodového hľadiska a scitlivosť
- 4 'Fair play': organizačná transparentnosť
- 5 Rodová rovnosť v rozhodovacích orgánoch
- 6 Politika rodovej rovnosti, rozpočet, regulácia a monitorovanie



Obrázok 2: Šesť typov príkladov dobrej praxe na rodovú inklúziu v procese financovania výskumu (CHANGE)

Ako je znázornené na obrázku 2, určité typy príkladov dobrej praxe môžu zmierniť rozdiely v určitých fázach procesu financovania výskumu. Navyše, len niektoré opatrenia sú zamerané na individuálnu úroveň výskumníkov (hlavne typ č. 1), zatiaľ čo väčšina praktík je zameraná na inštitucionálnu úroveň a mimo nej. Preto tvrdenie, že iba kombinovaná implementácia postupov zo všetkých šiestich typov, vo všetkých fázach procesu financovania a na všetkých systémových úrovniach by mohla podporiť komplexnú a udržateľnú zmenu smerom k rodovo rovnocennejšiemu a rodovo vyváženému výskumnému prostrediu.

Tím CHANGE odporúča:

- Pred implementáciou opatrení zvážiť ich cieľ, cieľovú skupinu a systémovú

úroveň alebo úroveň implementácie a dopadu.



• OFV by mali iniciovať, presadzovať a implementovať, v rámci oblasti ich vplyvu, kombináciu niekoľkých rodovo inkluzívnych opatrení všetkých šiestich typov vo všetkých fázach procesu financovania, prispôsobených špecifickým potrebám konkrétnej organizácie.

• Osobitná pozornosť by sa mala venovať regulácii a monitorovaniu PRR počas celého výskumného cyklu. V prípade nedodržania PRR by mali byť platby zadržané, pokiaľ sa neuplatnia nápravné opatrenia.

4. VIACERÉ KRITÉRIÁ HODNOTENIA NA PODPORU RÔZNORODOSTI VÝSKUMU

Výskum ako taký možno vnímať a posudzovať viacerými spôsobmi. Nie všetky zložky a výstupy vedeckej práce sú však rovnako hodnotené a následne financované. Niektoré druhy výskumu alebo vedeckej práce sú cenené menej. Niektorým skupinám výskumníkov, v mnohých prípadoch výskumníčkam, nie je umožnené financovanie alebo sú vylúčené z možnosti financovania.

CHANGE tím odporúča:

- Diskutujte a spochybňujte koncepty meritokracie, moci a kapitálu. Otázky, ktoré by sa mali položiť, sú: Čo znamená excelencia? Čo obnáša? Kto je „ideálnou vedeckou osobnosťou“? Čo je to „ideálny výskum“? Môžu byť iba publikácie základného výskumu založené na metrikách považované za excelentný výskum?
- Rozšíriť metódy hodnotenia v OFV a zaviesť alternatívne parametre ako oprávnené kritériá pre aplikáciu a propagáciu popri alebo namiesto produktivity základného výskumu.
- Zahnúť rodové povedomie a scitlivosť do hodnotiacich kritérií.
- Služby, zabezpečované nižšie postaveným personálom, časovo náročné, do značnej miery neviditeľné,

avšak nevyhnutné pre OVV, musia byť uznané rovnako ako výskumná práca (napr. organizovanie podujatí, vedecká komunikácia s použitím iných kanálov ako odborné časopisy, tvorba videí alebo rozhovory, vystupovanie v médiách atď.).

- Uznať rôzne typy akademických úspechov, prínosov a kariérnych postupov, napr. interdisciplinárny a aplikovaný výskum, odbornú prax, vedecké publikácie v rôznych jazykoch a platformách, interdisciplinárnu alebo transdisciplinárnu mobilitu medzi rôznymi profesijnými oblasťami počas akademickej kariéry, počet predložených návrhov ako hlavný riešiteľ alebo iné akademické prínosy.



- V rámci konkrétnych OFV vyvinúť viacero typov financovania, ktoré budú vhodné pre rôznorodé skupiny výskumníkov a výskumníček. Je dôležité zdôrazniť, že rodová inklúzia sa nesmie riešiť rozdeľovaním inštitúcií, ale umožnením rozmanitosti v rámci tej istej inštitúcie.

SLOVENSKO A JEHO ŠPECIFIKÁ

Výskumy ukazujú, že diverzita má vplyv na efektívnejšie fungovanie pracovných tímov a tiež pozitívny vplyv na ich výsledky. Medzi European Innovation Scoreboard (EIS) a indexom rodovej rovnosti a tzv. upraveným indexom vedeckej excelencie existuje pozitívna korelácia. Slovensko bolo v rámci hodnotenia innovation scoreboard 2021 zaradené do kategórie nastupujúcich inovátorov (emerging innovators), ktorá je poslednou zo štyroch kategórií. Teda, Slovensko patrí medzi krajiny s najnižšou inovačnou výkonnosťou. Pozitívna korelácia medzi ukazovateľmi v praxi znamená, že ak krajina chce podporovať inovácie, mala by podporovať aj rodovú rovnosť. Bohužiaľ, Slovensko značne zaostáva v oboch oblastiach, nielen v rodovej rovnosti, no podľa EIS aj v inováciách.

Výdavky na výskum a vývoj tvorili v roku 2017 0,89% HDP, v roku 2019 to bolo len 0,83%, čím značne zaostávame za priemerom EÚ (2,23% v roku 2019). Každý štát má v oblasti financovania vedy a výskumu svoje vlastné výzvy. Podľa správy Najvyššieho kontrolného úradu z roku 2018: „ Za obdobie 2007 – 2017 bolo pre oblasť VaV prijatých na Slovensku 14 strategických dokumentov, z ktorých sa realizovala len polovica. SR neriadi politiku podpory VaV (vedy a výskumu) systematicky a v dôsledku fragmentácie riadiaceho politického a administratívneho rámca a nedostatočnej koordinácie hlavných aktérov neboli v období rokov 2007 – 2017 vytvárané vhodné podmienky na zlepšovanie výsledkov slovenského VaV z hľadiska medzinárodného porovnania. Táto politika nie je ani v roku 2018 zastrešená žiadnym komplexným strategickým dokumentom.“

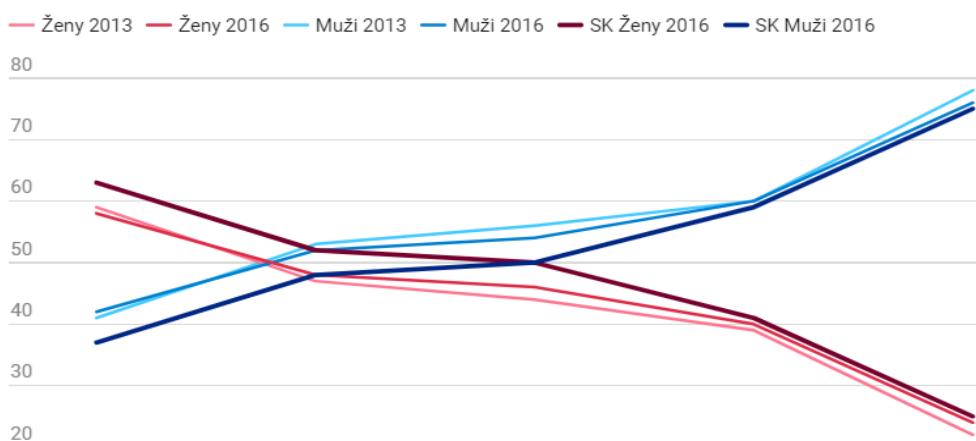
Slovensko nedisponuje ani stratégiami či politikami pre rodovú rovnosť v oblasti vedy a výskumu, ktorá by bola inštitucionalizovaná.

Z hľadiska rodovej rovnosti bolo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR so svojím Odborom rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí jediným orgánom majúcim presah do oblasti financovania vedy a výskumu cez štrukturálne fondy a ich tzv. horizontálne princípy, konkrétne prostredníctvom princípu „rovnosť mužov a žien a nediskriminácia“, tiež poskytovalo tréningy. Po parlamentných voľbách v roku 2020 bol odbor premenovaný na Odbor rovnosti mužov a žien a rovnosti príležitostí a v júni 2020 vznikol samostatný Odbor horizontálnych princíпов. Odbor je zapojený do procesu prípravy dokumentov vyzvaní a nastavenia indikátorov horizontálnych

princípov, ktoré sa týkajú i rodovej rovnosti (napr. podiel žien na riadiacich pozíciách projektu, podiel žien na iných ako riadiacich pozíciách projektu, priemerná mzda žien a mužov refundovaná z projektu, počet opatrení na zosúladenie osobného a pracovného života zrealizovaných v rámci projektu, atď.) Avšak, vyplnenie týchto údajov v systéme nie je povinné a konkrétne indikátory sa líšia v závislosti od konkrétnych vyzvaní. Podľa vyjadrenia jedného z respondentov pracujúceho na inom ministerstve na štrukturálnych fondoch (CHANGE expertné rozhovory), z pohľadu vyššej profesionality je centralizácia agendy rodovej rovnosti v rámci jedného odboru výhodou, na druhej strane však znamená nižšie povedomie a znalosť témy v iných subjektoch.

Na základe dotazníkového prieskumu v rámci projektu CHANGE a expertných rozhovorov vyplýva, že jediným (oficiálnym) kritériom pri hodnotení projektových návrhov je ich kvalita, teda sa vychádza z princípu meritokracie. Úskaliam vyplývajúcim z princíпов meritokracie je venovaný odsek vo všeobecnej časti tohto dokumentu.

Podiel mužov a žien v akademickej kariére (EÚ28, SK)



ISCED 5A - II. stupeň VŠ; ISCED 6 - III. stupeň VŠ; Skupina C- Odborný asistent ; Skupina B- Docent; Skupina A- Profesor
 Chart: SOVVA • Source: She Figures 2018, s.116 • Get the data • Created with Datawrapper

Graf 1 Podiel mužov a žien v akademickej kariére (EÚ28, SK) Zdroj: SOVVA na základe She Figures 2018

Napriek pozitívnym číslam reprezentujúcim zastúpenie žien-výskumníčok na celkovom počte výskumných zamestnancov a zamestnankýň na Slovensku (41,2% v roku 2018 v porovnaní s EÚ-27 priemerom: 32,8% a 46,2% v sektore vysokého školstva), iné ukazovatele, napríklad index skleneného stropu (SK:1.74, EÚ: 1.58) alebo úspešnosť pri získavaní finančných prostriedkov na výskum (SK:-7,7, EÚ: -3.9), sú pre Slovensko už menej priaznivé. Ako vyplýva z Grafu 1, spracovaného v SOVVA na základe She Figures 2018, zlomovou je pracovná pozícia odborného



asistenta, v rámci ktorej bol počas sledovaného obdobia vyrovnaný počet mužov a žien, docentiek a profesoriek je však už výrazne menej ako docentov a profesorov.

CHANGE tím ďalej identifikoval nasledujúce oblasti z procesov financovania vedy a výskumu, v ktorých sa môžu vyskytnúť predsudky alebo prvky netransparentnosti:

- **Hodnotenie a rozhodnutie o financovaní:** vyplýva zo špecifik Slovenskej republiky ako malej krajiny s obmedzeným počtom hodnotiteľov a hodnotiteľiek, a preto vyšším rizikom konfliktu záujmov. Financovanie vedy tiež odzrkadľuje silnú hierarchickú štruktúru akademického sektora. Je dôležité, aby funkciu vedúceho/vedúcej projektu, jeho zástupcu/zástupkyňu alebo aspoň člena/členku tímu zastávala osoba s vyššími akademickými titulmi (napr. docent, profesor). Nepísané pravidlo je odôvodňované schopnosťou riadiť projekt a úspešne ho implementovať. V praxi ale znevýhodňuje profesne mladších vedcov a vedkyne s potenciálom, avšak chýbajúcimi dostatočnými záznamami o ich vedeckých činnostiach. Vedenie výskumných tímov patrí medzi pracovné povinnosti docenta a profesora podľa „Zákon č. 131/2002 Z. z. Zákon o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov, čo je zrejme jeden z hlavných dôvodov nepísaného pravidla.
- **Školenie/tréning hodnotiteľov a hodnotiteľiek:** Hodnotitelia neabsolvujú tréningy rodovej rovnosti alebo podvedomých predsudkov.

Tieto oblasti je vhodné reflektovať a prijať preventívne opatrenia v podobe tréningov, významnejšieho zapájania zahraničných hodnotiteľov a hodnotiteľiek, či väčšieho zohľadňovania aj iných typov výstupov (nielen publikácie v prestížnych časopisoch).

Odporúčania zamerané na podporu rodovej rovnosti v oblasti financovania vedy a výskumu - CHANGE tím odporúča:

- **Tréning o podvedomých predsudkoch** pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne OFV zapojených do procesu financovania vedy a výskumu, vrátane externých hodnotiteľov. V čase realizácie CHANGE expertných rozhovorov (2019), spomínaný odbor rodovej rovnosti realizoval tréningy. Podľa vyjadrenia respondenta z tejto organizačnej jednotky, v dôsledku nedostatočných kapacít nebolo možné pokryť reálnu potrebu. Ďalej sa odporúčajú tréningy zamerané na **používanie rodovo citlivého jazyka** najmä pre cieľové skupiny zmienené v tomto odseku a tiež pre osoby zapojené do externej komunikácie OFV.
- **Zbieranie rodovo segregovaných dát** priamo od inštitúcií a jednotlivcov, ktorí získali granty. (Nemalo by viesť k podstatnejšiemu administratívne zataženiu riešiteľských tímov.)



- **Oficiálne a jasné prihlásenie sa k princípu rodovej rovnosti vo vede a výskume** zo strany ministerstva školstva, ktoré bude náležite komunikované vedeckej obci a verejnosti.
 - **Určenie osoby zodpovednej za agendu rodovej rovnosti na ministerstve školstva**, čím sa v praktickej rovine zrealizuje prihlásenie sa k princípom rodovej rovnosti (funkcia náležite komunikovaná vedeckej obci a verejnosti).
 - **Príprava vlastného plánu rodovej rovnosti** ministerstva školstva, do ktorej budú zapojené rôzne sekcie, odbory a oddelenia ministerstva.
 - **Prihlásenie sa k princípom rodovej rovnosti zo strany OFV** a v oblasti rovnosti mužov a žien. Cieľovými skupinami sú však mládež, učitelia a odborníci školách.
- príprava výziev, ktoré budú zohľadňovať napríklad rodovú dimenziu vo výskume, pri vekovo ohraničených výzvach zakomponovať možnosť posunutia vekovej hranice o čas strávený na materskej/rodičovskej dovolenke, a pod.
- **Zakomponovať do Štátnej stratégie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v SR** na roky 2021-2027 a nadväzujúceho **Akčného plánu rovnosti žien a mužov a príležitostí** na roky 2021-2027, prípadne do nasledujúcej stratégie a plánu aj oblasť rodovej rovnosti v OVV a OFV. Súčasný akčný plán síce zahŕňa kategóriu „Vzdelávanie, veda a výskum“, v ktorej sa pozornosť venuje vzdelávacím aktivitám. Dokument neadresuje špecificky OVV a OFV.

Rodová rovnosť v akademickom prostredí v podmienkach SR bola doposiaľ iniciovaná jednotlivcami v inštitúciách vedy a výskumu a aktivity smerujúce k naplneniu tejto hodnoty boli realizované vďaka európskym projektom. Tieto zastupovali chýbajúcu podporu zo strany ministerstva a jeho orgánov. Ponuku konzultantských služieb pri príprave plánov rodovej rovnosti zastrešovanú CVTI SR (ako reakcia na požiadavku programu Horizont Európa) možno jednoznačne hodnotiť pozitívne. Nemôže byť však chápaná ako náhrada systematického prístupu štátnych orgánov k zlepšovaniu rodovej rovnosti vo vede a výskume na Slovensku. V budúcnosti, ani s ohľadom na rámcové programy EÚ na podporu vedy a výskumu, nebude postačujúca.

Je pravdou, že téma rodovej rovnosti vo všeobecnosti a tiež vo vede a výskumu na Slovensku nemá tradíciu, preto sa v tejto oblasti nemôže porovnávať s krajinami západnej Európy a ich fungujúcimi štruktúrami. Na druhej strane, jej ďalšie zanedbávanie spôsobí prehĺbovanie týchto rozdielov. A ak je dnes známe, že rodová



rovnosť a rovnosť príležitostí sa spája s excelentnosťou výskumu a širšou využiteľnosťou jeho výsledkov, je otázne, či si Slovensko v budúcnosti bude môcť takýto prístup dovoliť...

LITERATÚRA

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

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

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

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. Dostupné na: [link](#) (August 01, 2022)

GENDERACTION, 2019. *Why we need gender in the ERA*. Dostupné na: [link](#) (October 20, 2022).

Štatistický úrad SR. 2021. *Veda, technika a inovácie*. Dostupné na: [link](#) (October 20, 2022)

Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky. 2018. *Systém financovania výskumu a vývoja z verejných zdrojov v SR*. p. 18. Dostupné na: [link](#)

SOVVA. 2020. *Žien je vede je stále málo*. Dostupné na: [link](#)

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. 2021. *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike. Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021–2027*. Dostupné na: [link](#)



SLOVENIAN VERSION:

PRIPOROČILA GLEDE POLITIKE SPODBUJANJA ENAKOSTI SPOLOV IN PRAVIČNOSTI PRI FINANCIRANJU RAZISKAV



UVOD

Namen te kratke predstavitve je ponuditi priporočila in strateške ukrepe za spodbujanje enakosti spolov in pravičnosti v procesih financiranja raziskav, v programih in v organizacijah za financiranje raziskav (v nadaljevanju tudi s kratico OFR). Namenjena je nacionalnim organizacijam za financiranje raziskav v Evropski uniji in v pridruženih državah na vseh ravneh izvajanja, od individualnih do institucionalnih, regionalnih, nacionalnih in drugih. Priporočila temeljijo na rezultatih evropskega projekta CHANGE (2018-2022) znotraj programa Obzorje 2020 (H2020), ki v okviru direktorata za “znanost z družbo in za družbo” (SwafS)(Evropska komisija 2020a, 2020b) obravnava raziskave in akademska okolja, ki vključujejo vidik enakosti spolov.

Razmere, nanašajoče se na raziskovalne programe in financiranje, v katerih je vključen spolni vidik, so bile analizirane in ovrednotene za OFR-je šestih sodelujočih držav – Avstrije, Nemčije, Izraela, Portugalske, Slovaške in Slovenije. V okviru te analize in evalvacije so člani ekipe CHANGE opravili intervjuje s strokovnjaki, pripravili strategije in izvedli delavnice za udeležence, podprte z mapiranjem le-teh, s čimer so pridobili pregled nad dimenzijo spola pri financiranju raziskav v njihovih državah. Rezultat tega procesa je bila prepoznava ukrepov za ublažitev razlik in neravnovesij med spoloma ter s tem spodbujanje dostopnejših, bolj raznolikih, pravičnejših in družbeno bolj odgovornih mehanizmov financiranja raziskovalnih dejavnosti na vseh sistemskih ravneh. Podrobno poročilo je bilo objavljeno na spletni strani projekta (CHANGE 2022).

KOMPLEKSNOŠT RAZISKOVALNEGA PROSTORA

OFR-ji so ključni akterji pri določanju raziskovalnih tem, programov in celo vrste raziskav in metod, slonečih na potrebah, ki jih opredelijo znanstvena skupnost in vlade. Zato je zelo pomembno, da imajo vse zainteresirane strani, ki sodelujejo v financiranju raziskav – oblikovalci politik, zakonodajalci, ministrstva, OFR-ji itd. – na voljo politične smernice in praktična orodja za pravično razporeditev sredstev, da bi izboljšali enakost spolov in tako povečali koristi za družbo.

Raziskovalno okolje je zelo zapleteno in ga večinoma usmerjata trg in konkurenca. Dokazano je, da so ženske in tudi druge raziskovalne skupine pogosto onemogočene ali izključene iz možnosti financiranja raziskav. Z drugimi besedami, sistem financiranja raziskav je manj dostopen za nekatere vrste raziskovalcev, torej so sredstva za raziskave dodeljena manj pravično.



Raziskave lahko pomembno prispevajo h gospodarski rasti in k blaginji, zadovoljujejo nacionalne potrebe ter globalne izzive in izboljšujejo splošno družbeno blagostanje (OECD 2015).

Financiranje raziskav je glavni regulator spodbujanja znanstvenih raziskav in je zato neobhodno za družbene koristi in blaginjo. Poleg tega je ključni element podpore posameznim raziskovalcem na njihovi karierni poti, pri njihovem osebnem razvoju in poklicnem napredovanju.

Na splošno je raziskovalno okolje zelo raznoliko in ima številne strukture ter mehanizme financiranja raziskav, ki so vpeti v različnih tradicijah, kulturah in nacionalnih kontekstih:

- Raziskovalne in razvojne dejavnosti (R&R) se delijo na temeljne in aplikativne raziskave ter eksperimentalni razvoj (OECD 2015). Posamezne vrste raziskav dajejo različne znanstvene rezultate in prispevke, npr. temeljno znanje, poklicno prakso in strokovnost, patente ali izdelke. Vsaka vrsta raziskav zajema različna znanstvena področja (STEM, SSH¹) in raziskovalne metodologije (kvantitativne, kvalitativne, mešane) ter se lahko izvaja z različnimi pristopi (monodisciplinarnimi,

multidisciplinarnimi, interdisciplinarnimi).

- Obstaja veliko različnih organizacij, ki se ukvarjajo s financiranjem raziskav. Razvrščene so v naslednje sektorje: podjetja, visokošolsko izobraževanje, zasebni neprofitni sektor in država (ibidem). Vsak sektor ima lahko različne raziskovalne potrebe ali vire, zato verjetno spodbuja različne vrste raziskav na različnih področjih, z različnimi pristopi in metodologijami.
- Obstaja več instrumentov financiranja podpore znanstvenemu delu raziskovalcev, to so predvsem individualne štipendije in donacije ali institucionalni raziskovalni projekti, vsak od njih pa ima različne zahteve v postopku prijave in evalvacije.
- V vsaki državi in v vsakem raziskovalnem sektorju se raziskave obravnavajo drugače glede na njihove medsebojne povezave s poklicnim napredovanjem ali z drugimi vidiki znanstvene potrditve. V nekaterih primerih znanstvena produktivnost velja za najpomembnejše merilo za poklicno napredovanje, medtem ko so drugi prispevki ali karierni poti v tem smislu manj cenjeni.

Številni kazalci iz preteklih desetletij dokazujejo, da so neenakosti med spoloma v znanosti in raziskovanju še vedno prisotne (gl. SHE Figures, 2021, str. 18). Ženske predstavljajo približno polovico (včasih pa tudi več) diplomantov doktorskega študija, a je

¹ STEM – science, technology, engineering and mathematics (znanost, tehnologija, inženirstvo in matematika); SSH – social sciences and humanities (družbene vede in humanistika).



njihov delež med vodilnim akademskim osebjem ali raziskovalci veliko manjši. Redkeje kot moški ustvarijo znanstvene publikacije in v večini primerov redkeje kot moški prejmejo sredstva za raziskave, ko se potegujejo zanje (ibidem, strani 27, 194, 138, 259). Zdi se, da nekaj v raziskovalnem sistemu pri ženskah ne

deluje tako kot pri moških. Čeprav bi moralo kompleksno raziskovalno okolje ustrezati različnim vrstam raziskovalcev, je financiranje raziskav pogosto bolj dostopno le določenim vrstam raziskovalcev. Posledično so sredstva manj pravično razporejena.

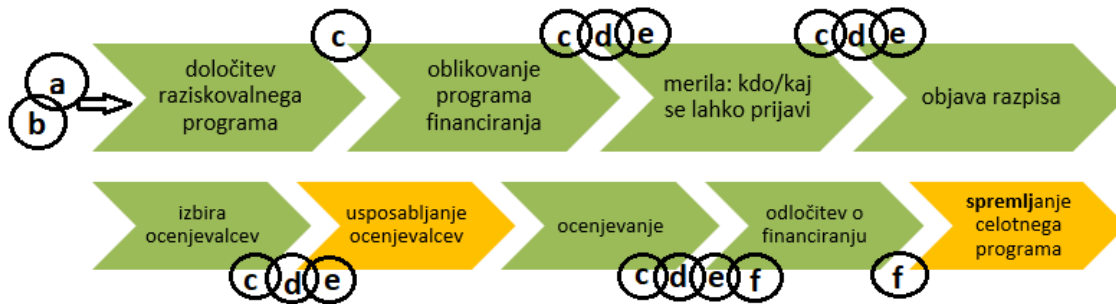
NERAVNOVESJA IN ZAPOSTAVLJANJA V POSTOPKU FINANCIRANJA

V splošnem postopku financiranja se ženske pogosto srečujejo z diskriminacijo in ovirami, zato sčasoma izpadejo ali so izključene iz sistema. Posledično se znanstveni potencial žensk ne udejanja v celoti, s tem pa so tudi koristi za družbo manjše, kot bi lahko bile.

Nekateri predsodki in ovire v postopkih financiranja izhajajo iz pomanjkljivosti v znanstvenih organizacijah, ki izvajajo raziskave, ali v družbenih in kulturnih strukturah, drugi pa so lahko posledica pomanjkanja ozaveščenosti, napačnih prepričanj ali togih struktur znotraj znanstvenih organizacij. Eden od glavnih razlogov za odpor in nasprotovanje enakosti spolov in pravičnosti v financiranju raziskav je dojemanje meritokracije kot edinega merila za ocenjevanje ter enakosti spolov kot nečesa nezdržljivega z akademsko odličnostjo.

Na splošno povedano je velik del sistemov financiranja raziskav še vedno konservativen in manj prožen ali prilagodljiv sodobnim trendom ter razvoju v raznolikem raziskovalnem okolju.

Večina postopkov financiranja ima precej splošno strukturo, ki obsega nekaj različnih faz, kot je prikazano na sliki 1. V tem postopku se ženske pogosto soočajo s pristranskostjo in ovirami, zaradi katerih se sčasoma izločijo ali pa so izključene iz sistema (Sato et al., 2020). Posledica tega je začaran krog: manjša raziskovalna produktivnost, s tem pa manj napredovanja, manj možnosti financiranja v prihodnosti in tako naprej. Skratka, financiranje raziskav iz različnih razlogov ni vselej enako dostopno vsem usposobljenim raziskovalcem, zato se znanstvena zmogljivost in nadarjenost žensk ter drugih skupin raziskovalcev ne uresniči v celoti, s tem pa so tudi koristi za družbo manjše, kot bi lahko bile.



Slika 1: Splošno zaporedje (obravano zeleno) in neobvezni razdelki (oranžna) v splošnem postopku financiranja raziskav, pristranskosti in ovire so označene s črkami.

V okviru projekta CHANGE so bile v postopkih financiranja v vseh analiziranih državah pogosto ugotovljene ovire in pristranskosti, a se njihov obseg razlikuje od države do države ali celo od regije do regije ali med posameznimi organizacijami ali sektorji znotraj iste države. S temi pristranskostmi in ovirami bi lahko pojasnili vrzeli in neravnovesja, ki se skozi desetletja odražajo v različnih kvantitativnih kazalcih (cf. SHE Figures):

- (a) Nizek odstotek žensk na nekaterih znanstvenih področjih (npr. STEM)
- (b) Pomanjkanje podpornih delovnih orodij ali okolij v organizacijah, ki izvajajo raziskave, v nasprotju s preobremenjenostjo pri delu, z neravnovesji med poklicnim in zasebnim življenjem ter z negotovimi delovnimi pogoji, ki ženskam ali drugim skupinam včasih preprečujejo enake možnosti pri prijavih za sredstva in sodelovanje v raziskavah
- (c) Odličnost in meritokracija kot prevladujoče ocenjevalno merilo, ki

ga določa predvsem “raziskovalna produktivnost”. Poleg tega se enakost spolov pogosto dojema kot nezdržljiva z akademsko odličnostjo.

- (d) Diskriminatorni predpogoji in evalvacijski postopki, nepregledna ali nejasna merila
- (e) Pomanjkanje ozaveščenosti o enakosti spolov, usposabljanja in strokovnega znanja ocenjevalcev
- (f) Pomanjkanje ali nezadostnost politik ali pravnih instrumentov na področju enakosti spolov.

Kot je prikazano na sliki 1, so nekatere od ugotovljenih pristranskosti in ovir (a-b) neodvisne od postopkov financiranja in izhajajo iz pomanjkljivosti v organizacijah za izvajanje raziskav ali v družbenih in kulturnih strukturah, druge (c-f) pa so lahko posledica preslabe ozaveščenosti, napačnih prepričanj ali togih struktur znotraj OFR-jev.

Najpogostejša rdeča nit med OFR-ji je eksplicitno meritokracija (“c” na sliki 1) kot prevladujoče ocenjevalno merilo,



medtem ko se implicitno enakost spolov dojema kot nezdružljiva z akademsko odličnostjo. Temu zakoreninjenemu pojmovanju pogosto sledita odpor in nasprotovanje vključevanju enakosti spolov in pravičnosti kot medsektorske teme v proces financiranja.

Ključno sporočilo je, da trenutna hegemonistična procedura financiranja raziskav, kot se zdi, še ni prilagojena sodobnim trendom in razvoju v raznolikih raziskovalnih okoljih.

Posledično različni načini raziskovanja in različne vrste raziskovalcev niso deležni enakih možnosti financiranja. Ta povzetek zato ponuja alternativne in prožnejše perspektive, ki jih je zelo priporočljivo vključiti v OFR-je, da bi zagotovili bolj vključujoč in raznolik sistem financiranja raziskav. Neprilagodljivi sistem je treba prilagoditi različnosti.

STRATEŠKA PRIPOROČILA

Dejansko, učinkovito prilagajanje dobrih praks, ki vključujejo enakost spolov, v OFR-jih ne sme biti prostovoljno, naključno ali občasno, pač pa mora biti posledica dobro uveljavljene logike in načel, vključenih v politiko in postopke organizacije.

Zato so v tem razdelku navedena štiri priporočila, ki jih je treba vnesti v politike OFR-jev, znanstvenih organizacij, oblikovalcev politik, zakonodajalcev in drugih zainteresiranih strani, ki sodelujejo pri financiranju raziskav, da bi bilo vključevanje vidika spola v njihove postopke in kulture učinkovito in trajnostno:

1. Načrti za enakost spolov kot nacionalno merilo upravičenosti ter enakost spolov kot kazalec kakovosti organizacij za financiranje in tistih za izvajanje raziskav
2. Mehanizmi komunikacije in sodelovanja med organizacijami za financiranje in tistimi za izvajanje raziskav
3. Kombinacija različnih vrst ukrepov, ki se izvajajo v vseh fazah procesa financiranja na vseh sistemskih ravneh
4. Več ocenjevalnih meril za podporo različnim raziskovalnim potem



1. NAČRTI ZA ENAKOST SPOLOV KOT NACIONALNO MERILO UPRAVIČENOSTI TER ENAKOST SPOLOV KOT KAZALEC KAKOVOSTI ORGANIZACIJ ZA FINANCIRANJE IN TISTIH ZA IZVAJANJE RAZISKAV

Enakost spolov je bila priznana kot ključni cilj v evropskem raziskovalnem prostoru (EK, 2020). Od leta 2021 tako poteka vključevanje načela enakosti spolov s pomočjo opredelitve institucionalnih načrtov za enakost spolov (Gender Equality Plans, okrajšano GEPs-ov) kot merila upravičenosti za javne organe, javne in zasebne raziskovalne organizacije ter javne in zasebne visokošolske ustanove, ki se prijavljajo na razpise programov financiranja raziskav Obzorje Evropa (EIGE, 2022).

Priporočila skupine CHANGE:

- Razširiti zahteve po institucionalnih GEPs-ih kot merila upravičenosti na druge nacionalne, regionalne in institucionalne programe financiranja (poleg Obzorja Evropa).
- Načrti za enakost spolov naj bodo obvezni za javne organizacije za financiranje raziskav, te naj bodo odgovorne za izvajanje in spodbujanje ozaveščenosti o enakosti spolov v svojih organizacijskih postopkih in kulturah.
- Spodbujati javne in zasebne OFR-je k izvajanju institucionalnih načrtov za enakost spolov tako, da se jih uporablja kot kazalnike kakovosti za družbeno odgovorne institucije, npr. na lestvicah družbene odgovornosti podjetij ali pri certificiranju shem nagrajevanja.
- Enakost spolov je treba vključiti, upravljati, vsestransko upoštevati in spremljati kot medsektorsko temo v postopkih financiranja in pri vseh raziskovalnih projektih, za kar naj poskrbijo izvedenci za enakost spolov in usposobljeno osebje ter ocenjevalci OFR-jev.

2. MEHANIZMI KOMUNIKACIJE IN SODELOVANJA MED OFR-ji IN ZNANSTVENIMI ORGANIZACIJAMI

Znanstveno raziskovanje in financiranje raziskav sta močno prepletena na znanstvenih kariernih poteh moških in žensk v visokošolskem izobraževanju, industriji in drugih raziskovalno usmerjenih organizacijah. Dostop raziskovalcev do sredstev je pogosto odvisen od njihove pripadnosti organizacijam za izvajanje raziskav ter podpori, ki so je deležni od le-teh. Običajen predpogoj za pridobitev



sredstev za mnoge temeljne raziskave je npr., da je prosilec član vodilnega kadra visokošolske ustanove. Zato postopki financiranja raziskav niso nekaj samostojnega, ampak so nadaljevanje predprijave v organizacije, ki izvajajo raziskave. OFR-ji se pogosto premalo zavedajo vzajemnih posledic in vplivov faze pred oddajo vloge na prosilce. Poleg tega imajo lahko koristi od izmenjave znanja in dobrih praks z drugimi OFR-ji, ki se soočajo z enakimi izzivi.

Priporočila skupine CHANGE:

- Vzpostaviti mehanizme rednega komuniciranja in sodelovanja med OFR-ji in znanstvenimi organizacijami, znotraj delovnih skupnosti – OFR-ji in znanstvene organizacije ter med samimi OFR-ji.
- Naročiti organizacijam, naj si izmenjujejo znanje za prepoznavanje razlik ter pristranskosti in ovir med spoloma v njihovih postopkih, ter izmenjujejo primere dobre prakse.
- Odkrivati in odpravljati predpogoje ali točke ujemanja med OFR-ji in znanstvenimi organizacijami, kjer se ženske soočajo z več izzivi, ter prilagoditi oz. poskrbeti za večjo enakost spolov v postopkih.
- S stalno komunikacijo z drugimi organizacijami sprožiti in spodbujati ukrepe ne glede na institucionalno raven.

3. KOMBINACIJA RAZLIČNIH VRST UKREPOV, KI SE IZVAJAJO V VSEH FAZAH PROCESA FINANCIRANJA NA VSEH SISTEMSKIH RAVNEH

Čeprav v teoriji pogosto razpravljamo ločeno o strategijah ali dobrih praksah, samo ena vrsta pakse ali strategije ne more zagotoviti preobrazbe ali spremembe, če je ne izvajamo z dodatnimi strategijami ali organizacijskimi orodji na vseh sistemskih ravneh (Benschop in Verloo 2011). Politika enakosti spolov v programu Znanost z in za družbo (z angl. kratico SwafS) v Evropskem raziskovalnem prostoru (angl. ERA) poudarja tudi potrebo po sistemskem pristopu k odpravljanju neenakosti med spoloma z institucionalnimi spremembami (EK, 2020a).

V okviru projekta CHANGE je bila predlagana tipologija šestih skupin dobrih praks z vključeno enakostjo spolov, ki so bile analizirane glede na cilje, tj. ciljne rešitve za določene vrzeli v postopku financiranja, ter na raven izvajanja ali področje vpliva, tj. glede na to, ali se orodje uporablja na individualni, institucionalni, regionalni ali nacionalni ravni. Vsak posamezni tip vključuje številne strategije ali dejanja, ki jih

je mogoče izbrati in prilagoditi ali preoblikovati glede na krajevni kontekst posamezne institucije (CHANGE, 2022):

- 1 Posebna podporna orodja za raziskovalce
- 2 Strokovnjaki za enakost spolov in usposabljanje
- 3 Vključevanje načela enakosti spolov in ozaveščanje
- 4 'Fair play': organizacijska preglednost
- 5 Uravnotežena zastopanost spolov v organih odločanja
- 6 Politika enakosti spolov, proračun, predpisi in monitoring



Slika 1: CHANGE-ovih šest vrst dobrih praks z vključeno enakostjo spolov v procesu financiranja raziskav

Kot je prikazano na sliki 2, določene vrste dobrih praks lahko zmanjšajo vrzeli v določenih fazah procesa financiranja raziskav. Poleg tega so le nekatere prakse namenjene individualni ravni raziskovalcev (zlasti tip št. 1), medtem ko se večina praks nanaša na instituciolo raven in širše. Zato je mogoče trditi, da lahko le izvajanje kombinacije praks vseh šestih tipov v vseh fazah procesa financiranja in na vseh sistemskih ravneh spodbudi celovito in trajnostno spremembo v smeri večje enakosti spolov in po spolu bolj uravnoteženega raziskovalnega okolja.

Priporočila skupine CHANGE:

- Pred uvedbo ukrepov je priporočljivo razmisliti o njihovem namenu, ciljni skupini ter sistemski ravni oz. ravni izvajanja in vpliva.
- Organizacije za financiranje raziskav bi morale sprožati, spodbujati in izvajati kombinacijo več ukrepov z vključeno enakostjo spolov vseh šestih tipov v vseh fazah financiranja, prilagojenih posebnim potrebam vsake posamezne organizacije ter znotraj njihovega vplivnega območja.
- Posebno pozornost je treba nameniti urejevalnim pravilom in spremljanju načrta za enakost spolov (ang. Gender Equality Plan ali GEP) skozi ves raziskovalni cikel. V primeru

neskladnosti s takšnim načrtom je treba plačila ustaviti, dokler se ne izvedejo korektivni ukrepi.

4. VEČ OCENJEVALNIH MERIL ZA PODORO RAZLIČNIM RAZISKOVALNIM POTEM

Raziskovalne dejavnosti je mogoče dojemati in ocenjevati na več načinov, vendar niso vse značilnosti in rezultati znanstvenega dela enako ocenjeni, ovrednoteni in posledično financirani. Nekateri načini raziskovanja ali znanstvenega dela so manj cenjeni. Nekatero skupino raziskovalcev – pogosto gre za raziskovalke – so izključene iz možnosti financiranja ali pa so jim te onemogočene.

Priporočila skupine CHANGE:

- Razpravljati o konceptih meritokracije, moči in kapitala ter jih izpodbijati. Vprašanja, ki bi jih bilo treba zastaviti, so: Kaj pomeni “odličnost”? Kaj ta vključuje? Kdo je “idealni raziskovalec”? Kaj je “idealna raziskava”? Ali lahko za odlične raziskave štejemo objave temeljnih raziskav, ki slonijo le na meritvah?
- Vzpostaviti dva združljiva vidika ocenjevanja in vrednotenja za “družbeno odgovorno znanost”: znanstveni vplivi in vplivi na družbo.
- Razširiti metode ocenjevanja v OFR-jih in vpeljati alternativne parametre kot veljavna merila za prijavo in napredovanje poleg ali namesto produktivnosti temeljnih raziskav.
- Vključiti ozaveščenost in ozaveščanje o enakosti spolov v merila presoje in vrednotenja.
- Tudi večinoma nevidno, časovno potratno redno poslovanje, ki ima nizek status, a omogoča delovanje OFR-ja, mora biti priznано kot upravičene raziskave, npr. organizacija dogodkov, znanstvena komunikacija po drugih kanalih, ki niso splošno dostopni recenzirani članki, ustvarjanje video posnetkov ali intervjujev, pojavljanje v medijih itd.
- Priznati različne vrste akademskih dosežkov, prispevkov in kariernih poti, npr. interdisciplinarne in aplikativne raziskave, strokovne prakse, znanstvene objave v različnih jezikih in na različnih platformah, inter- ali transdisciplinarno mobilnost med različnimi strokovnimi področji v času akademske kariere, število predlogov, podanih v svojstvu glavnega raziskovalca, ali druge akademske prispevke.
- Razviti več vrst financiranja, primernih za različne in raznolike vrste raziskovalcev in raziskav znotraj posamezne OFR. Potrebno je poudariti, da vključenosti spolov ne smemo reševati z delitvijo institucij, temveč z omogočanjem raznolikosti znotraj iste institucije.



REFERENCE

CHANGE. 2022. *Dokument 5.3: Poročilo o strateških ukrepih za izboljšanje raziskovalnih programov in financiranja, ki vključujejo enakost spolov*. DOI 10.17605/OSF.IO/DX56U. [link](#)

EIGE. 2022. *Enakost spolov na akademskem in raziskovalnem področju – Merilo upravičenosti v načrtu za enakost spolov Obzorja Evropa*. Pridobljeno na povezavi: [link](#) (1. avgust 2022)

Evropska komisija. 2020a. Generalni direktorat za raziskave in inovacije, Iagher, R., Monachello, R., Warin, C., *Znanost z in za družbo v Obzorju 2020 : dosežki in priporočila za Obzorje Evropa*. Delaney, N.(ur.), Tornasi, Z.(ur.), Urad za publikacije. [link](#)

Evropska komisija. 2020b. *Enakost spolov v raziskavah in inovacijah – Strategija EK za enakost med spoloma*. Pridobljeno na: [link](#) (1. avgust 2022)

OECD. 2015. *Priročnik Frascati 2015: Smernice za zbiranje podatkov o raziskavah in eksperimentalnem razvoju ter poročanje o teh podatkih, Merjenje znanstvenih, tehnoloških in inovacijskih dejavnosti*. Pariz, Francija: Založništvo OECD. [link](#)

Sato, Sayaka, Pascal Mark Gygax, Julian Randall and Marianne Schmid Mast. 2020. *Problem neenakosti spolov pri recenziranju prijav za raziskovalne štipendije in odločitvah o financiranju: izzivi in prihodnje usmeritve*. Higher Education. 82, 145–162.

She Figures (Ženske v številkah). 2021. Objavila Evropska komisija, 2021. Luksemburg: Urad za publikacije Evropske unije. Pridobljeno na: [link](#) (1. avgust 2022)