

INFORMAČNÝ DOKUMENT – MONITOROVANIE A HODNOTENIE PLÁNOV RODOVEJ ROVNOSTI

Cieľom tohto dokumentu je poskytnúť stručný prehľad o relevantnosti monitorovania procesov a hodnotenia dopadov implementácie GEP v organizáciách vedy a výskumu. Bol zostavený na základe praktických skúseností a poznatkov získaných z projektu [CHANGE](#), ktorý bol financovaný Európskou komisiou v rokoch 2018 až 2022 prostredníctvom programu Horizont 2020. Ďalšie informácie o uplatnených prístupoch a dosiahnutých výsledkoch projektu zhrnuli projektoví partneri v príručke, ktorý je dostupný online (Dahmen-Adkins & Thaler 2022).

Od roku 2022 je Plán rodovej rovnosti (GEP) kritériom oprávnenosti pre verejné inštitúcie, výskumné organizácie (RPO) a inštitúcie vysokoškolského vzdelávania (HEI), ktoré žiadajú o financovanie z rámcového programu Európskej komisie Horizont Európa.

Monitorovanie pokroku pri implementácii aktivít rodovej rovnosti a vyhodnocovanie ich výsledkov je jednou zo štyroch požiadaviek, ktoré Európska komisia definovala ako povinné zložky¹ pre oprávnený GEP (Európska komisia 2021, s. 25). To podčiarkuje dôležitosť sledovania procesu organizačných zmien s cieľom riešiť identifikované kľúčové miesta existujúcich nerovností v organizáciách. Monitoring napomáha lepšej implementácii opatrení rodovej rovnosti. Umožňuje rýchlo reagovať na zmeny súvisiace s okolnosťami v organizácii, a to prostredníctvom implementácie nápravných opatrení. Navyše podporuje reflexiu inštitucionálnych procesov.

Monitorovanie a hodnotenie musia, spolu s plánovaním a navrhovaním vhodných GEP opatrení, byť považované za inherentnú súčasť GEP. Preto je dôležité, aby boli podporené dostatočnými zdrojmi, ktoré umožnia ich úspešnú implementáciu. Aby bolo možné vytvoriť vhodné nástroje monitorovania a hodnotenia vytvorením zodpovedajúcich ukazovateľov, musia byť inštitucionálne **intervencie v oblasti rodovej rovnosti založené na faktoch a dátach.**

¹ Ďalšie povinné zložky sú, že musí ísť o formálne podpísaný a zverejnený dokument, ďalej že organizácia musí poskytnúť finančné a ľudské zdroje na prácu v oblasti rodovej rovnosti a že musí byť podporované vytváranie povedomia o rodovej rovnosti a rodových kompetenciách v rôznych skupinách s rôznou mierou vplyvu v organizácii, a to prostredníctvom vhodných školení a budovania kapacít.



Základným a ľahko pochopiteľným rozdielom je rozlišovanie medzi takzvanými **procesnými indikátormi** a **indikátormi dopadu**:

Procesné indikátory sa používajú na monitorovanie procesov, merajú dosiahnuté výsledky počas implementácie s cieľom sledovať pokrok smerom k zamýšľaným výsledkom. Tieto ukazovatele sa používajú na meranie efektívnosti manažmentu zmien rodovej rovnosti a zahŕňajú prevádzkové aspekty implementácie, ako napríklad:

- riadiace mechanizmy,
- zapojení aktéri v rámci inštitúcie,
- aktivity,
- zdroje atď.

Vopred definované procesné indikátory zaisťujú, že implementácia každého opatrenia zotrvá na správnej ceste, navyše sú obzvlášť účinné pri identifikácii výziev a rezistencií, ktoré bránia GEP realizovať jeho plný potenciál.

Ukazovatele dopadu sa používajú na meranie rozsahu, v akom každá aktivita GEP dosiahla predtým zamýšľané účinky. Navrhnutých dlhodobých cieľov GEP súvisiacich s inštitucionálnymi zmenami sa týkajú priamo.

Pre nováčikov v oblasti inštitucionalizovanej práce na poli rodovej rovnosti je prvým krokom k implementácii systému monitorovania a hodnotenia použitie **kvantitatívnych ukazovateľov**. V súvislosti s monitorovaním procesov to môže byť napríklad počet vykonaných aktivít a oslovených ľudí. Pre hodnotenie dopadu založenom výlučne na kvantitatívnom zbere údajov má zmysel využiť existujúce nástroje kontroly/monitorovania RPO a integrovať do nich rodový rozmer.

Uplatňovanie aj **kvalitatívnych monitorovacích nástrojov** prispieva k lepšiemu pochopeniu základných procesov na rôznych organizačných úrovniach RPO, pretože podporujú individuálnu a inštitucionálnu reflexiu aktérov a najmä tých osôb, ktoré sa aktívne podieľajú na zmenách, teda činiteľov makro a mikro zmien. (Dahmen-Adkins & Peterson 2021). Zozbierané monitorovacie údaje môžu pomôcť facilitovať zdieľanie vedomostí medzi aktérmi zmeny a vnútroinštitucionálnymi aktérmi.

Výsledky monitorovania a hodnotenia GEP by mali byť pravidelne komunikované v rámci organizácie s cieľom podávať správy o pokroku a úspechu úsilia o rodovú rovnosť a tiež zvyšovať povedomie o rezistencii a neúspechoch. Aby sa zabezpečilo, že vedenie organizácie prevezme zodpovednosť za proces zmeny, malo by sa prostredníctvom nich (mimo iných) komunikovať monitorovanie GEP. Treba sa však vyhnúť tomu, aby úspechy inštitucionálnej práce v oblasti rodovej rovnosti oznamovalo iba vedenie organizácie, zatiaľ čo napríklad osoby zodpovedné za rodovú rovnosť by oznamovali len nedostatky.



Okrem toho by sa výsledky o pokroku a úspechoch GEP nemali komunikovať len v rámci zasadnutí rozhodovacích orgánov, ale cieľná komunikačná stratégia by mala zabezpečiť, aby boli o procese zmeny pravidelne informovaní všetci členovia a členky organizácie. Vhodnými prostriedkami sú stretnutia zamestnancov a zamestnankýň, informačné bulletiny a iné podujatia. Ak ešte v inštitúcii nie sú zavedené výročné správy o rodovej rovnosti, môže byť užitočné začleniť písomné správy o pokroku v úsilí o rodovú rovnosť do už existujúcich výročných organizačných správ.

GEP nie sú len dokumenty podpísané vedením RPO a RFO, ale poskytujú indikátory procesov zmien, ktoré možno hodnotiť a vyhodnocovať prostredníctvom vhodného systému monitorovania. Nepretržité a systematické monitorovanie procesu implementácie GEP ďalej umožňuje sledovať pokrok v budovaní individuálnych a organizačných kapacít rôznych aktérov v rámci organizácie, čo je nevyhnutné pre úspešný kultúrny posun smerom ku inkluzívnemu pracovnému prostrediu.



Zdroje

Praktické informácie o konkrétnom navrhovaní a aplikácii monitorovacích a hodnotiacich nástrojov možno nájsť v rámci online nástroja [GEAR \(Gender Equality in Academia and Research\) tool](#), ktorý ponúka podrobný prehľad pre všetky fázy inštitucionálnych zmien prostredníctvom GEP.

Ďalším užitočným zdrojom je súbor nástrojov- [toolbox](#) vyvinutý v rámci projektu EÚ H2020 EFFORTI, ktorý je založený na solídnom teoretickom základe a umožňuje používateľovi správne posúdiť, ako intervencie v oblasti rodovej rovnosti prispievajú k dosahovaniu súvisiacich cieľov.

Ďalšie zdroje

Equality Challenge Unit (2014). Measuring Progress on Equality: Qualitative Evidence. https://documents.advanceshe.ac.uk/download/file/document/7947?_ga=2.229795484.1205200712.1666775681-311929455.1666775681

Peterson, Helen & Dahmen, Jennifer (2018). Monitoring Handbook. Methods and Tools for Monitoring Developed in the GenderTime Project. Gothenburg: Gothenburg University. Gothenburg Studies in Work Science 1.

Wroblewski, Angela & Leitner, Andrea (2022). Relevance of Monitoring for a Reflexive Gender Equality Policy. In: Wroblewski, A. & Palmén, R. (eds.): Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations – A Reflexive Approach to Gender Equality. Emerald Press, s. 33-52.

Použitá literatúra

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

Dahmen-Adkins, Jennifer & Peterson, Helen (2021). Micro Change Agents for Gender Equality: Transforming European Research Performing Organizations. *Front. Sociol.* 6:741886. doi: 10.3389/fsoc.2021.741886

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021). Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>



This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 research and innovation programme under grant agreement no. 787177. This publication reflects only the authors' views and the European Union is not liable for any use that may be made of the information contained therein.