

Kratka predstavitev politike "Spremljanje in vrednotenje načrtov za enakost spolov"

Namen te kratke predstavitve politike je podati kratek pregled pomembnosti spremljanja procesov in vrednotenja učinka izvajanja načrtov za enakost spolov v znanstvenih in raziskovalnih organizacijah. Sestavljena je bila na podlagi praktičnih izkušenj in spoznanj iz projekta CHANGE v okviru programa Obzorje 2020, ki ga je Evropska komisija financirala med letoma 2018 in 2022. Dodatne informacije o pristopih in rezultatih projekta so projektni partnerji povzeli v priročniku, ki je na voljo na spletu (Dahmen-Adkins in Thaler 2022).

Od leta 2022 je načrt za enakost spolov (GEP) merilo za upravičenost javnih ustanov, raziskovalnih organizacij in visokošolskih zavodov, ki kandidirajo za financiranje v okviru okvirnega programa Evropske komisije Obzorje Evropa.

Spremljanje napredka pri izvajanju ukrepov za enakost spolov in ocenjevanje njihovih rezultatov je ena od štirih zahtev, ki jih je Evropska komisija opredelila kot obvezne gradnike¹ za GEP (Evropska komisija 2021, str. 25). To poudarja pomen spremljanja procesa organizacijskih sprememb, da bi odpravili ugotovljena ključna mesta obstoječih neenakosti v organizacijah. Spremljanje ponuja priložnost za izboljšanje dela na področju enakosti spolov med izvajanjem s hitrim odzivanjem na spremembe, povezane z organizacijskimi okoliščinami, s korektivnimi ukrepi, poleg tega pa podpira razmislek o institucionalnih procesih.

Spremljanje in vrednotenje je treba obravnavati kot sestavni del načrtov za enakost spolov, vzporedno z načrtovanjem in oblikovanjem ustreznih ukrepov načrtov za enakost spolov, zato ju je treba podpreti z zadostnimi sredstvi, da se zagotovi uspešno izvajanje. Institucionalni **posegi na področju enakosti spolov** zahtevajo z **dokazi podprt** razvoj, tako da je mogoče z razvojem ustreznih kazalnikov vzpostaviti ustrezna orodja za spremljanje in vrednotenje.

Osnovno in lahko razumljivo razlikovanje je razlikovanje med tako imenovanimi **kazalniki procesa** in **kazalniki učinka**:

¹Drugi gradniki določajo, da mora biti dokument formalno podpisan in javen, da mora organizacija zagotoviti namenske finančne in človeške vire za delo na področju politike enakosti spolov ter da je treba z ustreznim usposabljanjem in krepitevijo zmogljivosti spodbujati usposobljenost in ozaveščenost o enakosti spolov v različnih statusnih skupinah



Kazalniki procesa se uporabljajo za spremljanje procesa, merijo dosežke med izvajanjem, da bi spremljali napredek pri doseganju načrtovanih rezultatov. Ti kazalniki se uporabljajo za merjenje učinkovitosti upravljanja sprememb na področju enakosti spolov, ki vključuje operativne vidike izvajanja, kot so npr:

- mehanizmi upravljanja,
- vključenost institucionalnih akterjev,
- dejavnosti,
- viri itn.

Vnaprej določeni procesni kazalniki zagotavljajo, da izvajanje vsakega ukrepa poteka po načrtu, poleg tega pa so še posebej učinkoviti pri prepoznavanju izzivov in ovir, ki otežujejo uresničevanje polnega potenciala načrtov za enakost spolov.

Kazalniki učinka se uporabljajo za merjenje obsega, v katerem je vsaka dejavnost v okviru načrtov za enakost spolov dosegla predhodno načrtovane učinke. Neposredno se nanašajo na začrtane dolgoročne cilje načrtov za enakost spolov v zvezi z institucionalnimi spremembami.

Za novince na področju institucionaliziranega dela na področju enakosti spolov je prvi korak k uvedbi sistema spremljanja in vrednotenja uporaba **kvantitativnih kazalnikov**. V zvezi s spremljanjem procesov je to lahko na primer število izvedenih dejavnosti in število ljudi, ki so jih te dejavnosti dosegle. Za vrednotenje učinka, ki temelji izključno na zbiranju kvantitativnih podatkov, je smiselno uporabiti obstoječe kontrolne instrumente raziskovalnih organizacij in vanje vključiti razsežnost enakosti spolov.

Uporaba tudi **kvalitativnih orodij spremljanja** prispeva k boljšemu razumevanju temeljnih procesov na različnih organizacijskih ravneh raziskovalnih organizacij, saj podpira individualno in institucionalno refleksijo akterjev in zlasti tistih oseb, ki so aktivno vključene v posredovanje sprememb, makro- in mikroagentov sprememb (Dahmen-Adkins in Peterson 2021). Zbrani podatki o spremljanju lahko pripomorejo k lažji izmenjavi znanja med nosilci sprememb in akterji znotraj institucij.

Rezultate spremljanja in vrednotenja načrtov za enakost spolov je treba redno razširjati v organizaciji, da se poroča o napredku in uspehu prizadevanj za enakost spolov ter ozavešča o odporih in neuspehih. Da bi zagotovili, da vodstvo organizacije prevzame odgovornost za proces sprememb, je treba o spremljanju načrtov za enakost spolov med drugim obveščati tudi prek njih. Vendar se je treba



izogniti temu, da bi uspehe institucionalnega dela na področju enakosti spolov posredovali le vodstveni delavci, medtem ko bi morali na primer zadolženi za enakost spolov sporočati pomanjkljivosti.

Poleg tega se rezultati o napredku in dosežkih v okviru načrtov za enakost spolov ne smejo razširjati le na sestankih organizacijskih nosilcev odločanja, temveč je treba s ciljno usmerjeno komunikacijsko strategijo zagotoviti, da so vsi člani organizacije redno obveščeni o procesu sprememb. Ustrezna sredstva so sestanki zaposlenih, glasila in drugi dogodki. Če v instituciji še niso vzpostavljena letna poročila o enakosti spolov, je lahko ponovno koristno vključiti pisno poročanje o napredku prizadevanj za enakost spolov v že obstoječa letna poročila organizacije.

Načrti za enakost spolov niso le dokumenti, ki jih podpiše vodstvo raziskovalnih organizacij in organizacij za financiranje znanosti, temveč so kazalniki procesov sprememb, ki jih je mogoče oceniti in ovrednotiti z ustreznim spremljanjem. Stalno in sistematično spremljanje procesa izvajanja načrtov za enakost spolov omogoča tudi spremljanje napredka pri krepitvi individualnih in organizacijskih zmogljivosti različnih akterjev v organizaciji, kar je bistveno za uspešen kulturni premik k bolj inkluzivnemu delovnemu okolju.

Viri

Praktične informacije o konkretnem razvoju in uporabi orodij za spremljanje in vrednotenje so na voljo na spletu v orodju GEAR (Gender Equality in Academia and Research), ki ponuja podroben pregled za vse stopnje institucionalnih sprememb v okviru načrtov za enakost spolov.

Še en uporaben vir je zbirka orodij, razvita v okviru projekta EU H2020 EFFORTI, ki je utemeljen na temeljiti teoretični podlagi in uporabniku omogoča, da ustrezno oceni, kako ukrepi za enakost spolov prispevajo k doseganju povezanih ciljev.

Nadaljnje branje

Equality Challenge Unit (2014). Measuring Progress on Equality: Qualitative Evidence.

https://documents.advance-he.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, pp. 33-52.

Bibliografija

Dahmen-Adkins, Jennifer & Thaler, Anita (ur., 2022). Customised CHANGE. Co-Producing Gender Equality Knowledge in Science and Research. Download: <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>



universidade de aveiro
theoria poiesis praxis



UNIVERSITY
OF ŽILINA



המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت بيرل
Beit Berl College



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.