

Monitorização e Avaliação

Planos de Igualdade de Género

Este documento político fornece uma breve visão geral da relevância da monitorização e do impacto do processo de avaliação da implementação dos GEP nas organizações científicas e de investigação. Foi compilado com base na experiência prática e nas lições aprendidas com o projeto Horizonte 2020 CHANGE, que foi financiado pela Comissão Europeia entre 2018 e 2022. Mais informações sobre as abordagens e resultados do projeto foram resumidas pelos parceiros do projeto num manual, que está disponível online (Dahmen-Adkins & Thaler 2022).

Desde 2022, a existência de um Plano de Igualdade de Género (GEP) tem sido um critério de elegibilidade para as instituições públicas, organizações de investigação (RPO) e instituições de ensino superior (IES) que solicitam financiamento no âmbito do programa-quadro da Comissão Europeia Horizon Europe.

O acompanhamento dos progressos na implementação das ações de igualdade entre homens e mulheres e a avaliação dos seus resultados é um dos quatro requisitos que a Comissão Europeia definiu como blocos de construção obrigatórios para os GEPs (Comissão Europeia 2021, p. 25). Isto sublinha a importância de acompanhar um processo de mudança organizacional, a fim de combater as desigualdades identificadas nas organizações. A monitorização oferece a oportunidade de melhorar o trabalho de igualdade de género durante a implementação, respondendo rapidamente às mudanças relacionadas com as circunstâncias organizacionais com ações corretivas e, além disso, apoia a reflexão sobre os processos institucionais.

A **monitorização e avaliação** devem ser consideradas como partes integrante do GEP, paralelamente ao planeamento e conceção de medidas GEP adequadas, devendo por isso ser apoiadas por recursos suficientes para assegurar uma implementação bem sucedida. As intervenções institucionais em matéria de igualdade de género requerem um desenvolvimento baseado em provas, para que possam ser criados instrumentos adequados de monitorização e avaliação através do desenvolvimento de indicadores correspondentes.



Uma distinção básica e de fácil compreensão é a diferenciação entre os chamados indicadores de processo e de impacto: Os indicadores de processo são utilizados para o processo de monitorização, e medem a realização durante a implementação, a fim de rastrear os progressos para os resultados pretendidos. Estes indicadores são utilizados para medir a eficiência da gestão da mudança de igualdade envolvendo aspetos operacionais de implementação, tais como

- mecanismos de gestão,
- atores institucionais envolvidos,
- atividades,
- recursos, etc.

Indicadores de processo pré-definidos asseguram que a implementação de cada ação permanece em linha com o que foi definido, além de serem particularmente eficazes na identificação de desafios e resistências, que impedem os GEPs de realizarem todo o seu potencial.

Os indicadores de impacto medem a extensão em que cada atividade do GEP atingiu ou não os efeitos anteriormente pretendidos. Relacionam-se diretamente com os objetivos a longo prazo delineados do GEP relativamente à mudança institucional.

Para os recém-chegados no domínio da institucionalização do trabalho em prol da igualdade de género, o primeiro passo para a implementação de um acompanhamento e avaliação do plano é a utilização de indicadores quantitativos.

Em relação à monitorização de processos, isto pode-se traduzir, por exemplo, no número de atividades realizadas e nas pessoas a alcançar com o resultado. Para uma avaliação do impacto baseada exclusivamente em recolha de dados quantitativos, faz sentido utilizar os instrumentos de controlo existentes da RPO e integrar uma dimensão de género.

A aplicação de instrumentos de controlo qualitativo também contribui para uma melhor compreensão dos processos subjacentes a diferentes níveis organizacionais da RPO, uma vez que apoiam o indivíduo e a reflexão institucional dos atores e especialmente das pessoas ativamente envolvidas na mudança e nos agentes de macro e micro mudança (Dahmen-Adkins & Peterson 2021). A monitorização dos dados recolhidos pode ajudar a facilitar a partilha de conhecimentos entre agentes de mudança e atores intrainstitucionais.



Os resultados da monitorização e avaliação do GEP devem ser divulgados regularmente no âmbito da organização para informar sobre os progressos e o sucesso dos esforços de igualdade entre homens e mulheres e para aumentar a sensibilização, as resistências e contratempos. Para assegurar que a liderança da organização se apropria do processo de mudança, a monitorização de GEP deve ser comunicada através dela. No entanto, a monitorização de GEP deve ser comunicada, deve evitar-se que apenas os gestores transmitam os êxitos da igualdade institucional de género enquanto, por exemplo, os responsáveis pela igualdade de género têm de comunicar os défices.

Além disso, os resultados sobre os progressos e realizações do GEP não devem ser apenas distribuídos no âmbito de reuniões de decisores organizacionais, mas numa estratégia de comunicação orientada deve assegurar-se que todos os membros da organização sejam informados regularmente sobre o processo de mudança. Os meios adequados são reuniões de pessoal, boletins informativos e outros eventos. Se o designado relatório anual de igualdade de género ainda não está estabelecidos na instituição, pode ser novamente útil integrar o relatório escrito sobre o progresso dos esforços de igualdade entre homens e mulheres em relação aos esforços anuais já existentes nos relatórios organizacionais.

Os GEP não são apenas documentos assinados pela liderança das RPO e RFO, mas fornecem indicadores de processos de mudança que podem ser avaliados e reavaliados através de monitorização apropriada.

O acompanhamento contínuo e sistemático do processo de implementação do GEP permite ainda um acompanhamento do progresso e desenvolvimento da capacidade individual e organizacional dos diferentes atores dentro da organização que é essencial para uma mudança cultural bem sucedida no sentido de um trabalho e ambiente inclusivo..

Recursos

Informação prática sobre o desenvolvimento concreto e a aplicação da monitorização e avaliação de ferramentas que podem ser encontradas online no GEAR (Gender Equality in Academia and Research), que oferece uma visão detalhada de todas as fases de mudança institucional através dos GEPs.

Outro recurso útil é uma caixa de ferramentas desenvolvida no âmbito do projeto H2020 EFFORTI EU, que se baseia numa base teórica profunda e permite ao utilizador avaliar corretamente se as intervenções em prol da igualdade de género contribuem para a realização dos objetivos afins.



Outras Leituras

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

Bibliografia

Dahmen-Adkins, Jennifer & Thaler, Anita (eds., 2022). Customised CHANGE. Co-Producing Gender Equality Knowledge in Science and Research. Download: <https://www.change2020.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



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.