

T

A

Č

R

Research useful to society

T A

Č R

PODPORA ROZVOJE PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ A GENDEROVÉ ROVNOSTI ZE STRANY TA ČR

Jana Dvořáčková
TA ČR

Řízení lidí a podpora genderové rovnosti ve výzkumu, CEITEC, Brno

14. září 2017

Poskytovatelé podpory: mechanismy vlivu

- skrze zaměření programů podpory (podporované aktivity)
- skrze konkrétní podmínky, které musejí žadatelé (jednotlivci i instituce) splnit
- možnost vyrovnávat sociální znevýhodnění – př. genderu: zohlednění času stráveného péčí při vyhodnocování profesního CV u uchazeček/ů; odložení uděleného grantu v případě těhotenství; prodloužení období řešení; stanovení minimálního podílu žen, které získají podporu etc.
- stanovení podmínek pro výzkumné organizace ▷ stimulace změn v těchto organizacích
- výše vlivu poskytovatelů narůstá se zvyšováním významu účelového financování

T A TA ČR: podpora rozvoje personálního řízení Č R a genderové rovnosti

- pilotně v rámci 1. veřejné soutěže programů ZÉTA a ÉTA
- ZÉTA: mimo kvality návrhu projektu předmětem hodnocení i genderová diverzita řešitelského týmu a úroveň personální politiky hlavní žadatelské instituce

ZÉTA – hodnocení genderové diverzity řešitelského týmu

| GENDER | Zastoupení obou pohlaví v ŘT | Vyváženost ŘT | Vedoucí ŘT žena | Počet bodů |
|--------------|------------------------------|---------------|-----------------|------------|
| Projekt č. 1 | ANO | ANO | ANO | 10 |
| Projekt č. 2 | ANO | ANO | NE | 7 |
| Projekt č. 3 | ANO | NE | ANO | 7 |
| Projekt č. 4 | ANO | NE | NE | 3 |
| Projekt č. 5 | NE | NE | ANO | 3 |
| Projekt č. 6 | NE | NE | NE | 0 |

„Vyváženost“ = nejméně 35 % osob obou pohlaví

I. Úroveň (= 3 body)

1. Opatření: Sladění práce a osobního života
2. Opatření: Sběr a vyhodnocování statistiky lidských zdrojů
3. Opatření: Transparentní pravidla kariérního růstu a kultura vztahů na pracovišti

II. Úroveň (= 7 bodů)

minimálně 3 z následujících opatření:

1. firemní školka, dětská skupina, příspěvek rodičům po RD na školku nebo jiná opatření podpory péče o děti
2. ombudsman/ka pro zaměstnance (alespoň rok před podáním návrhu projektu)
3. osoba s úvazkem na agendu genderové rovnosti (alespoň rok před podáním návrhu projektu)
4. sběr a vyhodnocování genderových statistik
5. international staff office, genderový akční plán nebo obdobný projekt zaměřený na kulturní změnu organizace
6. probíhající řešitelství projektu OP VVV s cílem obdržet ocenění v oblasti HR (HR Award),
7. programy aktivní podpory začínajících výzkumnic a výzkumníků
8. zohlednění publikační/výzkumné přestávky či zpomalení kariérní cesty z důvodu rodičovství, péče o členy rodiny, dlouhodobé nemoci

III. Úroveň (= 10 bodů)

prokáže alespoň jednu z následujících 3 podmínek:

1. nachází se ve fázi implementace plánu genderové rovnosti nebo obdobných auditů zaměřených na kulturní organizační změnu
2. je držitelem HR Award nebo Ocenění Firma roku: Rovné příležitosti
3. má zavedeny 4 a více opatření II. úrovně

ZÉTA – hodnocení úrovně personální politiky a organizační kultury

- Nejen motivace v podobě vyššího hodnocení návrhů projektů, ale též **navýšení režii**, resp. nepřímých nákladů:
- ZÉTA: při hodnocení 7-10 body navýšení nepřímých nákladů z max. 20 % na max. 30 %.
- ÉTA: navýšení na 30 % pouze při držitelství HR Award.

Genderová diverzita a HR politika v programu ZÉTA: hodnocení efektivity

- **Genderová diverzita:**
- V příští veřejné soutěži bude důležité soustředit se nejenom na podíl žen/mužů v řešitelském týmu, ale též na:
 - velikost jejich úvazků
 - typ smlouvy (DPP/DPČ/úvazek)
 - obsah činnosti

Genderová diverzita a HR politika v programu ZÉTA: hodnocení efektivity

- **Řízení a rozvoj osob:**
- malé rozdíly ve výsledcích hodnocení, „mírnost“
- občas nedostatečné porozumění požadavkům ze strany uchazečů/ek
- Možná řešení do budoucna:
- výraznější komunikace účelu požadavků a zpětná vazba?
- vyhodnocování této části návrhu skupinou odborníků/ic na HR?
- soustředění pouze na HR Award (nebo plán genderové rovnosti)?
- zvýšení efektivity této politiky programu skrze posílenou komunikaci podmínek vůči HR složkám a dalším relevantním oddělením výzkumných organizací?

T A

Č R

Děkuji za pozornost