

**T**

**A**

**Č**

**R**

**Research useful to society**

T A  
Č R

# JAK DOSÁHNOUT NA 30% PAUŠÁL V PROGRAMECH TA ČR?

## Péče o rovné příležitosti mužů a žen a lidské zdroje

**Marcel Kraus**

**Technologická agentura ČR**

2. 11. 2017

KULTURNÍ A INSTITUCIONÁLNÍ ZMĚNOU K ROVNOSTI VE VĚDĚ: ZKUŠENOSTI Z ČR A EVROPSKÝCH PROJEKTŮ

- podmínky čerpání 30% paušálu v programech TA ČR, lidské zdroje a role HR Award a hledisko rovných příležitostí mužů a žen v podmínkách podpory TA ČR
- ..a ve dvou posledních slidech:
  - příprava mezinárodní soutěže v rámci GENDER-NET Plus na projekty VaV reflektující genderovou dimenzi v obsahu výzkumu a inovací
  - projekt GEECCO a genderová dimenze v podmínkách podpory a hodnocení

# Gender a lidské zdroje v programech TA ČR

**Proč TA ČR věnuje pozornost lidským zdrojům a rovným příležitostem mužů a žen?**

- Vyváženější podíl žen ve výzkumu („nezmařit už ani jeden talent“)
- Diverzita - zapojení různých perspektiv do obsahu výzkumu a inovací jako prostředek podpory inovací
- Harmonizace podmínek národních a rámcových programů EU
- Harmonizace standardů HR prostředí napříč VO v ERA pro nalákání a udržení mozků
- Naplňování Genderové politiky TA ČR

**K čemu TA ČR motivuje příjemce?**

TA ČR vítá dobrou úroveň prostředí lidských zdrojů a rovných příležitostí mužů a žen k rozvoji kariérních cest u svých příjemců a motivuje výzkumné organizace k získávání HR Award a k promítnutí genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací

**Jakým způsobem k tomuto motivuje?**

- Umožněním vykazování nepřímých nákladů na základě pevné sazby, tzv. metodou **flat rate s navýšením do 30 %** (z běžných 20%) ze součtu vykázaných osobních nákladů a ostatních přímých nákladů příjemce v příslušném roce = nemusí se dokládat patřičnými účetními doklady
- Pozitivní přihlédnutí při hodnocení projektů k takové kompozici týmu, ve které bylo bráno v úvahu **hledisko rovných příležitostí mužů a žen** pro rozvoj jejich výzkumných kariér nebo řídicích kompetencí.

**Jakých programů se to týká?**

## Všech programů TA ČR

*V roce 2017 zavedeno doposud do:*

- **ZÉTA** – podpora nastupující generace ve VaVal
- **ÉTA** – VaVal ve společenských a humanitních vědách a umění
- **THÉTA** – VaVal v energetice

T A  
Č R

HR Award



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**Benefit:** až 30% flat rate v programech ZÉTA, ÉTA a THÉTA

**Hodnotí:** HR Award uděluje EK

**Způsob prokázání:** Prokázání držitelství HR Excellence in Research Award (HR Award) bude povinnou přílohou při předložení návrhu projektu do veřejné soutěže. Uchazeč musí při podání návrhu projektu doložit, že má HR Award. Uchazeč držitelství HR Award prokáže kopií potvrzující e-mailové zprávy z Evropské Komise (EK), kde je uvedeno oznámení, že se uchazeč zařadí do seznamu vedeného EURAXES: (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>) nebo odkazem na uvedený seznam.

*Doporučení: OP VVV (MŠMT)*

*Výzva č. 28 – Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj (výzva otevřena do 20. 4. 2017)*

# Hodnocení HR prostředí

**Benefit:** 30% flat rate po dosažení 7 a 10 bodů v programu ZÉTA

**Hodnotí:** TA ČR, Rada programu ZÉTA

**Způsob prokázání:** výroční zpráva, (genderový) akční plán, periodická zpráva, certifikát, zřizovací listina, výroční zpráva, odkaz na rejstřík projektů, periodická zpráva, etický kodex, kolektivní smlouva, kariérní řád, nebo jiné platné vnitřní dokumenty dokládající existenci uvedených opatření, příp. čestné prohlášení.

		Počet bodů
Úroveň III.	Uchazeč implementuje genderový akční plán či obdobný personální audit; je držitelem ocenění HR Award nebo Firma roku; splňuje úroveň I. a čtyři a více opatření z úrovně II.	10
Úroveň II.	Uchazeč vyhověl podmínkám úrovně I. a zároveň doloží tři pokročilé aktivity z oblasti: podpory rodičovství, úvazkem manažera/ky diverzity, genderové statistiky, úvazkem pro mezinárodní výměnu, probíhající řešitelství HR Award, mentoring, zohlednění publikační/výzkumné přestávky.	7
Úroveň I.	Uchazeč doložil aktivity z oblasti sladování práce a osobního života; sběru a vyhodnocování statistiky lidských zdrojů; zavádění transparentních pravidel kariérního růstu a kultury vztahů na pracovišti.	3
	Uchazeč nedoložil aktivity v oblasti personální politiky dosahující úrovně I.	0

# Hodnocení HR prostředí

**Benefit:** 30% flat rate po dosažení 7 a 10 bodů v programu ZÉTA

**Hodnotí:** TA ČR, Rada programu ZÉTA

**Způsob prokázání:** výroční zpráva, (genderový) akční plán, periodická zpráva, certifikát, zřizovací listina, výroční zpráva, odkaz na rejstřík projektů, periodická zpráva, etický kodex, kolektivní smlouva, kariérní řád, nebo jiné platné vnitřní dokumenty dokládající existenci uvedených opatření, příp. čestné prohlášení.

## **Reflexe:**

### Reflexe hodnocení projektů z 1. VS programu ZÉTA:

- 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?

# Hodnocení kompozice týmu

**Benefit:** Přednostní pořadí podpory věcně dobrých návrhů projektů v programu ZÉTA

**Hodnotí:** TA ČR, automaticky ISTA

**Způsob prokázání v programu ZÉTA:**

Rada programu ZÉTA održí vyhodnocené návrhy projektu v pořadí, v jakém jsou doporučeny k podpoře. Vyváženost týmu je hodnocena automaticky v systému ISTA.

	Zastoupení obou pohlaví v týmu	Vyváženost týmu (35%)	Vedoucí týmu žena	Počet bodů
<b>Projekt č. 1</b>	<b>ANO</b>	<b>ANO</b>	<b>ANO</b>	<b>10</b>
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



T A  
Č R

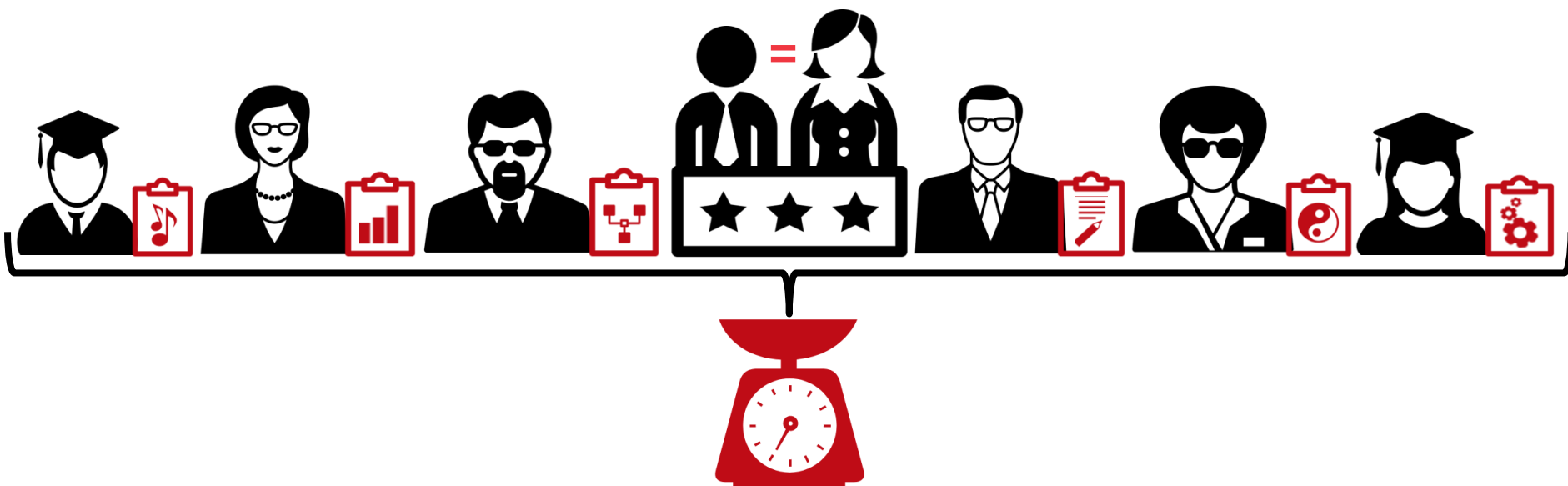
# Kompozice týmu

V programu ÉTA

**Benefit:** pozitivní přihlednutí při hodnocení kritéria 7.1 *Prokázání odborné způsobilosti řešitelského týmu k dosažení cílů daného projektu* v programu ÉTA

**Hodnotí:** TA ČR, Hodnotitelé/ky ÉTA

**Návod k hodnocení:** „Jedná-li se o projekty AV/EV, měly by být prováděny patřičnými expertkami a experty, jejichž vklad přispěje k úspěšné implementaci relevantního výstupu výzkumného projektu. Těmi mohou být jak **zkušení akademičtí pracovníci**, tak **osoby z praxe či nastupující výzkumná generace**, ještě bez větších profesních zkušeností. Velikost řešitelského týmu by měla být přiměřená. **Pozitivně se přihlíží k týmu, při jehož kompozici byly brány v úvahu rovné příležitosti mužů a žen v rozvoji odborných i řídicích kompetencí.** Je důležité, aby expertíza nebo kompetence, kterých mají být výše uvedení členky a členové týmu nositeli, byla pro projekt potřebná a odůvodnitelná.“



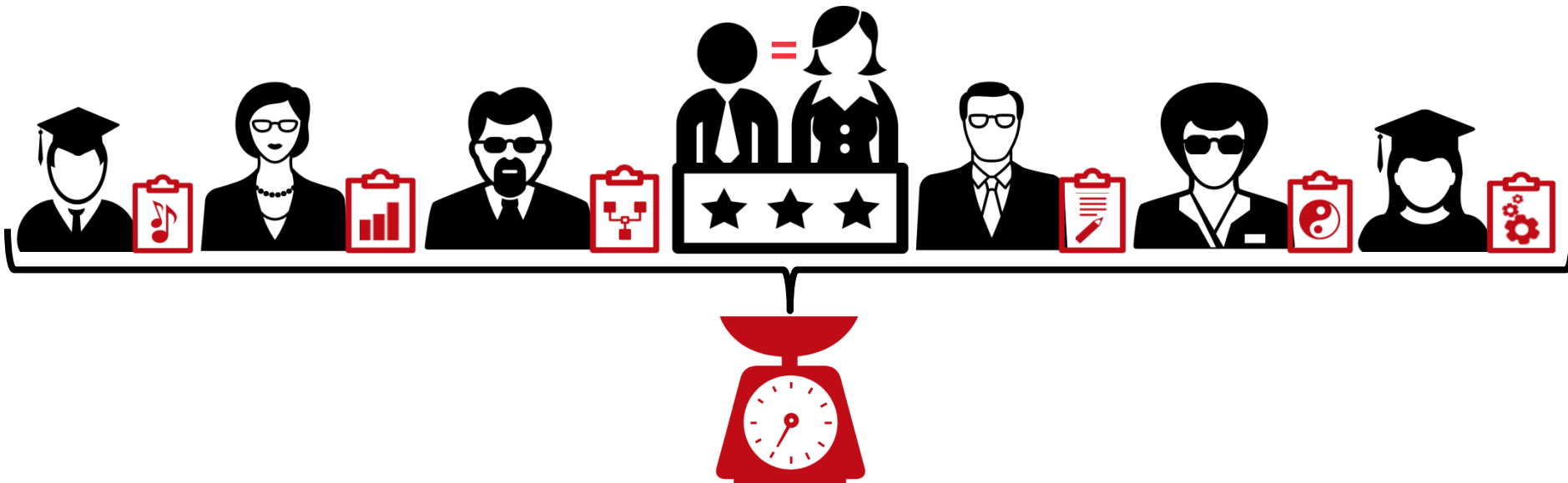
T A

Č R

# Kompozice týmu

V programu THÉTA

**Ideální stav:** „Řešitelský tým má odborné předpoklady k naplnění stanovených cílů. Odborná způsobilost řešitelů byla prokázána. Řešitelé v minulosti úspěšně řešili projekty VaV. Vyváženost řešitelského týmu je přiměřená co do odbornosti i zkušenosti. Dosažené zkušenosti členek a členů týmu odpovídají jejich roli v týmu. **Při kompozici týmu bylo bráno v úvahu hledisko rovných příležitostí mužů a žen pro rozvoj jejich výzkumných kariér nebo řídicích kompetencí.**“



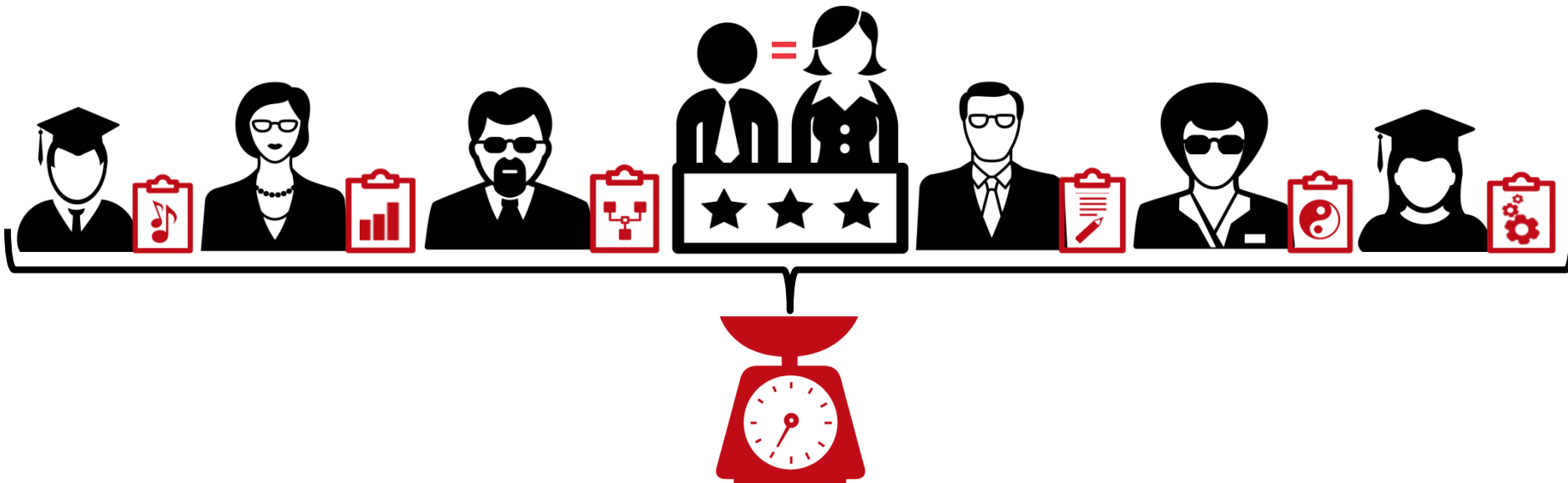
# Hodnocení kompozice týmu

*...Při kompozici týmu bylo bráno v úvahu hledisko rovných příležitostí mužů a žen pro rozvoj jejich výzkumných kariér nebo řídicích kompetencí. ...*

K dlouhodobé diskusi:

*Co znamená „bylo bráno v úvahu genderové hledisko“?*

- **FTE** (podprezentované pohlaví je přítomno, ale s nízkou mírou zapojení)???
- **Expertíza** (podprezentované pohlaví je přítomno, ale vědomostní potenciál zůstává nevyužit)???
- **Kompetence** (podprezentované pohlaví je přítomno, ale bez podílu na řízení a rozhodování)???
- **Odůvodnění podprezentování jednoho pohlaví** (např: v organizaci je 100% mužů; neexistence volné časové kapacity zaměstnankyň; doložení nedisponibility jiných, než mužských expertů atp..???)
- **A nebo:** Doložte, jakým způsobem nám pomůže Váš návrh projektu naplnit cíle, které si TA ČR stanovila pro oblast rovných příležitostí a lidských zdrojů?



GENDER-NET ERA-NET



**Typ akce:** ERA-NET Cofund (Horizon2020) = společné výzvy poskytovatelů podpory EU

**Cíl konsorcia:** Podpora genderové rovnosti v H2020 a v ERA

**Tématické zaměření projektů:**

## Gender and UN Sustainable Development Goals

### SDG 5 Gender equality

with one or more of the following SDGs:

SDG 3 Good health and well-being	SDG 9 Infrastructure, Industrialization and Innovation	SDG 13 Climate Action
<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrating a gender dimension in health research</li> <li>Gender-based violence</li> <li>Sex, gender and aging</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gender and new technologies (ICT, AI, KET, robotic)</li> <li>Research on Gender in entrepreneurship and in the innovation ecosystem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gender and environmental footprints</li> <li>Gender and environmental values and attitudes</li> </ul>



**Délka trvání:** 60 měsíců (15.9.2017 - 14.9.2022)

**Příspěvek TA ČR:** 740 700 € (cca 4-5 podpořených projektů v 1. výzvě)

**Partnerské organizace:** FR, ES, NO, SE, IE, AT, BE, CZ, CY, IL, EE, IT, CA

**Předběžný harmonogram:**

- vyhlášení společné výzvy: 12/2017
- první kolo hodnocení: 05-07/2018
- druhé kolo hodnocení : 08-12/2018
- obeznámení o výběru projektů v JOINT Call: 01-03/2019



T A  
Č R

**GEECCO**



**GEECCO - Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment**

**Typ akce:** CSA (Horizon2020) = koordinační a podpůrné akce

**Cíl konsorcia:** **Vypracování a implementace plánů genderové rovnosti v RPO, implementace genderové dimenze u RFO**

**Úloha TA ČR:** vedoucí pracovního balíčku „Implementing gender equality in RFOs“

**Změna podmínek podpory:**

- Genderová dimenze v obsahu výzkumu, vývoje a inovací jako kritérium hodnocení návrhů projektů
- Genderová vyváženost a genderová senzitivita v hodnotících složkách
- Promítnutí genderových kritérií do programu/projektů
- Podmínky poskytování podpory zohledňující genderovou rovnost (např. kritérium genderové vyváženosti ve složení řešitelských týmů, pravidla usnadňující sladování pracovního a soukromého života aj.)

**Délka trvání:** 48 měsíců (od 1.5.2017)

**Partnerské organizace:** **AT, CZ, ES, IT, BE, PL, DE**



## Podpora lidských zdrojů a rovných příležitostí v podmínkách podpory TA ČR (k 31.10.2017)

PROGRAM	ZÉTA (nastupující generace)	ÉTA (spol. vědy)	THÉTA (energetika)	GENDER NET Plus (Cofund)	Pozn.
KRITÉRIUM					
Hodnocení HR prostředí	Ano	Ne	Ne	?	= 30% flat rate
Držitelství HR Award	Ano	Ano	Ano	?	= 30% flat rate
Hledisko rovných příležitostí mužů a žen v řešitelském týmu	Ano	Ano	?	?	= pozitivní přihlídnutí při hodnocení
Hlavní řešitelka žena	Ano	Ne	Ne	?	= přednostní podpora věcně dobrých projektů
Gender v obsahu výzkumu a inovací	Ne	Ne	Ne	Ano	

T A

Č R

**Děkuji za pozornost!**



[www.tacr.cz](http://www.tacr.cz)