

## **Doplnění materiálu**

### **„Průběžné vyhodnocení plnění opatření Akčního plánu rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020“**

V souvislosti s analýzou plnění opatření Akčního plánu rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020 (dále jen „Akční plán“), kterou předložilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“) pro informaci Radě pro výzkum, vývoj a inovace (dále jen „RVVI“), bylo MŠMT na základě usnesení RVVI ze dne 28. února 2020 požádáno o doplnění materiálu o rámcové vyčíslení nákladů na realizaci opatření, o informaci, zda a popřípadě jak se bude v realizaci opatření pokračovat a o přehled doporučení pro všechny relevantní aktéry v oblasti výzkumu, vývoje a inovací.

V rámci zpracovávání tohoto doplnění byly osloveny subjekty, které do této analýzy svými vstupy přispěly, s žádostí o doplnění informací. Níže uvedenými informacemi přispěly MŠMT, Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), Ministerstvo vnitra (dále jen „MV“) a Technologická agentura České republiky (dále jen „TA ČR“). Univerzita Hradec Králové, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně a Masarykovy univerzita zaslaly v odpovědi na tuto žádost informace, které netvořily součást prvotní verze Akčního plánu a které jsou do textu nově vloženy. Rozšířená verze Akčního plánu je součástí tohoto doplnění a oba materiály budou rovněž dle usnesení RVVI rozeslány všem relevantním aktérům.

### **Rámcové vyčíslení nákladů na realizaci opatření Akčního plánu**

V otázce vyčíslení nákladů na realizaci opatření uvedených v Akčním plánu lze na základě odpovědí jednotlivých aktérů uvést následující doplnění.

#### **1. Popularizace výzkumu, vývoje a inovací a zatraktivnění vědecké kariéry**

**Cíl 1.1 Zvýšení míry iniciace a stimulace dětí a mládeže ke kreativitě, kritickému myšlení a schopnostem, resp. dovednostem při práci a využívání možností moderních technologií a nově vznikajících technologií.**

V rámci Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (dále jen „OP VVV“) – prioritní osy 3 – realizuje MŠMT výzvy cílené na pedagogické pracovníky, avšak nikoliv přímo na děti a žáky.

Z výzvy **Budování kapacit pro rozvoj škol**, otevřené od 20. ledna 2016 do 3. března 2016, bylo z poskytnuté podpory financováno 36 projektů s celkovou alokací 744 477 369,02 Kč. Výzva měla za cíl podpořit vzájemné učení škol formou podpory škol jako center kolegiální podpory a vzájemného učení škol a pedagogů v oblastech zaměřených na čtenářskou,

matematickou a přírodovědnou pre/gramotnost, na polytechnické vzdělávání, individualizaci vzdělávání, rozvoj kreativity dětí a žáků, podporu podnikavosti a na rozvoj metody CLIL1. V navazující výzvě **Budování kapacit pro rozvoj škol II**, která trvala od 20. června 2017 do 29. září 2017, bylo realizováno 54 projektů s celkovou alokací 493 939 701,74 Kč.

Výzva **Implementace strategie digitálního vzdělávání I** byla vyhlášena na období 1. listopadu 2016 až 8. března 2017 a z poskytnuté podpory byly realizovány 2 projekty s alokací 219 583 576,10 Kč. Výzva byla zaměřena na projekty, které připraví koncepční materiály, které umožní modernizaci kurikulárních dokumentů z hlediska zapojení digitálních technologií. V navazující výzvě **Implementace strategie digitálního vzdělávání II**, která trvala od 31. října 2018 do 28. února 2019, bylo realizováno 71 projektů s celkovou alokací 568 098 587,91 Kč.

V rámci výzvy **Implementace krajských akčních plánů I** otevřené v období 12. června 2017 až 28. února 2018, bylo finančně podpořeno 16 projektů v celkové výši 1 673 699 606,69 Kč. Cílem výzvy bylo podpořit intervence naplánované v krajském akčním plánu vedoucí ke zkvalitnění řízení škol a zvýšení kvality vzdělávání na území krajů, prostřednictvím realizace zastřešujících aktivit, které jsou komplementární s aktivitami škol. V navazující výzvě **Implementace krajských akčních plánů II**, vyhlášené v období 31. října 2019 až 31. května 2021, činí celková alokace 3 650 000 000 Kč.

Do výzvy **Zvyšování kvality neformálního vzdělávání**, otevřené od 28. února 2019 do 15. dubna 2020 s celkovou alokací 300 000 000 Kč, bylo dosud podáno 81 žádostí. Cílem výzvy je podpořit rozvoj lidí, kteří se věnují práci s mládeží prostřednictvím neformálního vzdělávání.

V rámci výzvy **Šablony II**, otevřené v období od 28. února 2018 do 28. června 2019, a výzev **Šablony pro SŠ a VOŠ II – MRR** a **Šablony pro SŠ a VOŠ II – VRR** v období od 12. prosince 2018 do 29. listopadu 2019, byly podpořeny aktivity Projektový den a Projektový den mimo školu. Cílem bylo podpořit např. aktivity rozvíjející metody výuky s využitím ICT.

Výskyt šablon Projektový den a Projektový den ve škole dokládá následující tabulka:

Výskyt šablon Projektový den a Projektový den ve škole (k 24. 2. 2020):	počet škol (projektů) se šablonou	alokace šablon Projektový den (vč. mimo školu)	Celková alokace výzvy (výše PA)
Šablony II - MRR	7 660,00	333 784 654,00	5 629 070 606,00
Šablony II - VRR	370,00	23 346 589,00	555 350 741,00
Šablony pro SŠ a VOŠ II - MRR	945,00	62 523 520,00	1 055 768 691,00
Šablony pro SŠ a VOŠ II - VRR	105,00	5 109 592,00	152 292 124,00

## **Cíl 1.2 Posílení odpovědného a pro-aktivního přístupu výzkumné komunity a veřejnoprávních médií ke komunikaci výsledků a přínosů VaVal široké veřejnosti.**

Co se týká intervencí realizovaných MŠMT za využití prostředků OP VVV, v rámci výzev **Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj I** a **Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj II** byla jedna z podporovaných aktivit zaměřená na popularizaci. Výzkumné organizace si tak mohou nastavit a implementovat svoji strategii v této oblasti, a to včetně zabezpečení relevantním vybavením a pracovníky. Cílem je zajistit rozvoj kapacit, znalostí a dovedností manažerských, výzkumných a dalších pracovníků výzkumných organizací za účelem zvýšení jejich odborné kapacity pro manažerské řízení výzkumných organizací i strategické řízení výzkumu a vývoje, vytvoření mezinárodně konkurenceschopných podmínek a prostředí pro provádění excelentního výzkumu a vývoje prostřednictvím nastavení strategického řízení výzkumné organizace v souladu s podmínkami Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

V rámci výzvy **Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj I** vyhlášené v roce 2016 bylo financováno 15 projektů s celkovým rozpočtem 570 105 749,79 Kč. Projekty jsou stále v realizaci. Výzva **Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj II** byla vyhlášena v roce 2019, financováno bude 31 projektů s celkovou alokací 894 167 071,26 Kč. V současné chvíli probíhá vydávání právních aktů, projekty budou realizovány do roku 2022.

## **2. Genderová segregace vzdělávacích drah**

### **Cíl 2 Genderová destereotypizace studijních oborů a vzdělávacích drah za účelem docílení vyrovnanějšího zastoupení žen a mužů v jednotlivých studijních oborech a profesích.**

V rámci podpůrných intervencí realizovaných prostřednictvím OP VVV, ve výzvách ESF a ERDF pro vysoké školy a ESF pro vysoké školy – Strukturálně postižené regiony bylo umožněno modernizovat či koncipovat nové studijní programy, včetně reflexe genderové problematiky, současně je v těchto výzvách podpora směřována do práce se zájemci o studium, a to včetně zohlednění genderu.

**Výzva ESF pro vysoké školy – Strukturálně postižené regiony** byla vyhlášena na období 14. února 2018 až 31. července 2018. Finančně bylo podpořeno 5 projektů s celkovou alokací 360 880 231,40 Kč. Projekty této výzvy budou realizovány do roku 2022. **Výzva ERDF pro vysoké školy – Strukturálně postižené regiony** byla vyhlášena na období 14. února 2018 až 31. července 2018, celkem v ní bylo realizováno 6 projektů s celkovým rozpočtem 1 807 324 535,31 Kč. Projekty této výzvy budou realizovány do roku 2022.

## **3. Prostředí výzkumných organizací**

### **Cíl 3 Rozvoj institucionálního prostředí ve výzkumných organizacích ČR v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných**

**pracovníků a vytváření mezinárodně konkurenceschopných podmínek pro provádění excelentního VaVal a rozvoj špičkových vědeckých kariér na nich.**

**Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVal ČR na všech jeho úrovních za účelem vytvoření rovnocenných podmínek pro ženy a muže pro rozvoj jejich vědeckých kariér, potažmo maximalizaci využití potenciálu žen vědkyň v sektorech VaVal.**

V rámci vypsaných výzev OP VVV v gesci MŠMT **Rozvoj kapacit pro výzkum a vývoj I a II** měly výzkumné instituce možnost žádat si o podporu pro aktivity vedoucí k získání *HR Excellence in Research Award* (viz výše).

V rámci plnění opatření 3.5 „Začlenění problematiky implementace tzv. genderového mainstreamingu ve VaVal do systému vzdělávání zaměstnanců poskytovatelů podpory na VaVal“ realizovalo MPSV níže uvedené projekty:

- 1) Analýza bariér a strategie podpory genderové rovnosti ve vědě a výzkumu (realizátor Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., projekt probíhal v letech 2017-2018): cílem projektu byla příprava komplexní strategie prosazování genderové rovnosti v oblasti výzkumu a vývoje. Náklady na projekt tvořily 6 000 141,25 Kč, z toho dotace představovala 5 700 134,18 Kč.
- 2) Projekt OSVČ jako prekérní práce aneb zabraňme dalšímu znevýhodnění žen na trhu práce (realizátor Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., termín 1. 6. 2017 až 30. 5. 2020): Projekt se zaměřuje na výzkum aspektů prekarity u žen OSVČ, především na rizika podnikání. Náklady na projekt činí 3 119 504 Kč, z toho dotace v částce 2 963 528,80 Kč.
- 3) Odstraňování předsudků vůči strojírenským oborům při kariérním rozhodování u dívek/žen (realizátor Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., termín realizace: 1. 9. 2017 až 30. 8. 2019): Projekt si kladl za cíl přispět k pozitivní změně názorů na charakter strojírenských profesí, k odbourávání předsudků vůči uplatnění dívek/žen ve strojírenství. Náklady na projekt představovaly 7 257 725,00 Kč, z toho 6 894 838,75 Kč činila dotace.
- 4) Fair Way, Fair Pay ve veřejném sektoru (realizátor Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.): Projekt měl přispět ke snižování platových rozdílů mezi muži a ženami ve veřejném sektoru prostřednictvím preventivních (neregulativních) opatření podporujících stejné odměňování mužů a žen. Náklady na projekt tvořily 3 956 112,50 Kč, z toho 3 758 306,87 Kč dotace. Tento projekt však nakonec nebyl realizován. Příjemce od realizace projektu odstoupil, ačkoliv byl projekt doporučen k financování.
- 5) Rovnost žen a mužů v české zahraniční politice a rozvojové spolupráci (realizátor Ústav mezinárodních vztahů, v.v.i., termín realizace: 1. 10. 2017 až 30. 9. 2020): Projekt usiluje o gender mainstreaming v rozvojové spolupráci, vytváření funkční institucionální struktury pro prosazování rovnosti mužů a žen v české zahraniční politice, jakož i o kroky k odbourávání vertikální a horizontální segregace mužů a žen v Ústavu mezinárodních vztahů, v.v.i., České rozvojové agentuře a na Ministerstvu zahraničních věcí. Náklady na projekt představují 7 467 050 Kč, z toho dotace činí 7 093 697,50 Kč.

#### **4. Profesní dráhy doktorandů/doktorandek a systém doktorského studia**

**Cíl 4 Zvýšení studijní úspěšnosti studentů/studentek DSP a zvýšení podílu těch, kteří/které úspěšně ukončí studium ve standardní době studia zvýšené o jeden rok.**

**Zvýšení finančního ohodnocení studentů/studentek DSP tak, aby toto ohodnocení umožňovalo plnohodnotně se věnovat studiu v DSP.**

**Zajištění minimální kvalitativní úrovně studia v DSP a transparentních a srovnatelných podmínek studia a požadavků kladených na studenty/studentky, včetně podpory jejich intenzivního zapojování do tvůrčí činnosti.**

MŠMT zvýšilo objem příspěvku na stipendia pro studenty doktorského studijního programu (dále jen „DSP“) z 90 tis. Kč na studenta a rok na 135 tis. Kč na studenta a rok počínaje rokem 2018. Navýšení se týká především prezenční formy studia a standardní doby studia.

Náklady na zvýšení stipendií studentů DSP činily v roce 2018 oproti roku 2017 přes 422 mil. Kč. Celková částka vyčleněná na stipendia studentů DSP tedy činila v letech 2018 až 2020 celkem 1421 až 1463 mil. Kč ročně. Roční vícenáklady činí 408 až 449 mil. Kč.

Implementace reformy doktorského studia připravovaná v roce 2019 by měla začít po schválení Strategického záměru pro oblast vysokých škol na období po roce 2021, která je plánována na jaro 2020. Reforma by s sebou nesla roční náklady ve výši 250-500 mil. Kč ročně, zejména na zvýšení stipendií a zajištění státem organizované soutěže pro excelentní uchazeče o doktorské studium.

#### **5. Mobilita**

**Cíl 5 Posílení mezinárodní a mezisektorové mobility pracovníků/pracovnic výzkumných organizací ČR jakožto jednoho ze stěžejních předpokladů pro cirkulaci idejí a znalostí na mezinárodní, resp. mezisektorové úrovni.**

5.1 Implementace programu účelové podpory VaVal zaměřeného na podporu mezinárodní mobility výzkumných pracovníků/pracovnic.

V rámci OP VVV bylo vyhlášeno již 5 výzev zaměřených přímo na rozvoj mezinárodní mobility výzkumných pracovníků, 6. výzva se připravuje k vyhlášení v roce 2020.

Výzva **Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků** vyhlášená v roce 2017 (30. června 2017 až 31. prosince 2017) podporuje jednotlivé mobility výzkumných pracovníků českých výzkumných organizací do zahraničí či výzkumných pracovníků ze zahraničí do českých výzkumných organizací, a to v délce 6 až 24 měsíců a plně dle zvážení příjemců za podmínky transparentního výběru předmětných pracovníků. Celkově byly podpořeny žádosti v hodnotě 1 025 000 000 Kč. Projekty budou realizovány nejdéle do roku 2022.

Výzvy **Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF**, **Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF II**, **Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF III** a **Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF IV** umožňují

podporu projektům předloženým do výzev MSCA-IF v rámcovém programu EU pro výzkum a inovace Horizontu 2020 (2014-2020), které byly zhodnoceny jako kvalitní, ale nemohly být podpořeny z důvodu nedostatku rozpočtových prostředků na straně Evropské komise.

Ve výzvě **Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF** vyhlášené v období 4. července 2017 až 31. prosince 2017 bylo podpořeno 15 projektů v celkové výši 155 530 171 Kč. Následovala výzva **Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF II**, která byla otevřená od 15. března 2018 do 31. srpna 2018. V ní bylo realizováno 17 projektů s celkovým rozpočtem 114 672 198 Kč. V rámci výzvy **Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF III** otevřené v období 15. března 2019 až 30. srpna 2019, byl podepsán seznam doporučených 20 projektů v celkové výši 134 342 220 Kč. V současné době probíhá výzva **Mezinárodní mobilita výzkumných pracovníků – MSCA-IF IV**, otevřená od 19. března 2020 do 31. srpna 2020, jejíž alokace činí 100 000 000 Kč.

V současné chvíli rovněž probíhá výzva **Mezinárodní mobilita výzkumných, technických a administrativních pracovníků výzkumných organizací** (vyhlášena na období 24. října 2019 až 30. června 2020), která cílí na rozvoj oboustranných mezinárodních mobilit nejen výzkumníků, ale také dalších pracovníků ve výzkumu. Přijato je prozatím 20 žádostí o podporu, celková alokace výzvy činí 1 000 000 000 Kč.

Program MV Strategická podpora rozvoje bezpečnostního výzkumu ČR 2019-2025 (IMPAKT 1) zahrnuje 3 podprogramy. Podprogram č. 2 Rozvoj lidských zdrojů pro bezpečnostní výzkum je mj. zacílen na podporu kariérního rozvoje perspektivních mladých výzkumníků či založení nových juniorních týmů k řešení témat. Prostřednictvím tohoto podprogramu dojde k podpoře roční mobility juniorních výzkumníků s následnou podporou juniorního týmu. V roce 2020 se předpokládá vyhlášení první veřejné soutěže podprogramu 2 s poskytováním podpory od roku 2021. Finanční alokace na uvedenou výzvu je v každém roce (2021-2025) ve výši 30 mil. Kč.

### **Způsob realizace opatření v nadcházejícím období**

MŠMT bude v rámci své gesce realizovat opatření uvedená v Akčním plánu v nadcházejícím období prostřednictvím Operačního programu Jan Amos Komenský (dále jen „OP JAK“), který bude v období let 2021–2027 navazovat na OP VVV a na jehož základě posílí pozitivní dopady již realizovaných intervencí a změn v oblasti vzdělávání, výzkumu a vývoje.

Klíčovými oblastmi, které souvisejí s problematikou lidských zdrojů a genderové rovnosti, budou podpora rozvoje a nastavení institucionálního prostředí výzkumných organizací tak, aby byly implementovány moderní principy řízení lidských zdrojů, včetně vytvoření atraktivního prostředí pro oslovení a udržení zahraničních pracovníků. Intervence budou reflektovat také podpůrnou infrastrukturu zahrnující technické či administrativní pracovníky. Intervence budou zaměřeny též na posílení internacionalizace výzkumného prostředí, a to jak na úrovni budování dlouhodobých vztahů se zahraničními výzkumnými organizacemi, tak budování výzkumných týmů se zastoupením pracovníků ze zahraničí, či na projektové úrovni prostřednictvím podpory zapojení se do mezinárodních programů výzkumu a vývoje. Výsledkem intervencí bude atraktivní a motivující institucionální prostředí výzkumných

organizací, otevření výzkumného prostoru ČR mezinárodní spolupráci či zvýšení počtu excelentních výzkumných týmů.

Na výše uvedené oblasti související s podporou rozvoje zázemí a kapacit výzkumného prostředí v ČR bude zaměřen specifický cíl OP JAK **Posílení výzkumných a inovačních kapacit a zavádění pokročilých technologií**. Typově budou podporovány tyto aktivity:

- zisk HR Excellence in Research Award;
- vznik a rozvoj administrativních kapacit podporujících výzkumné týmy při jejich výzkumné práci či administraci grantů;
- rozvoj nástrojů řízení lidských zdrojů a kariérního plánování;
- další vzdělávání v manažerských, profesních a osobnostně rozvojových dovednostech;
- jazykové vzdělávání zaměstnanců výzkumných organizací;
- vytváření a rozvoj welcome office, grant office, CTT office;
- vytváření podmínek, které umožní začínajícím výzkumníkům budovat po ukončení studia vlastní výzkumné skupiny;
- propagace výsledků výzkumu, vývoje a inovací;
- mezinárodní a mezisektorové mobility;
- rozvoj know-how pro zvýšení účasti v mezinárodních grantových programech včetně podpory přípravy žádostí do mezinárodních grantových schémat;
- zapojení studentů (tj. budoucích výzkumných pracovníků) do výzkumných projektů;
- rozvoj podmínek pro příchod a adaptaci nových výzkumníků a technických a odborných pracovníků ze zahraničí;
- podpora sladění vědeckého a soukromého života a snižování genderových nerovností ve výzkumu, vývoji a inovacích.

Rovněž TA ČR hodlá pokračovat v realizaci opatření pro rok 2020 vyplývající jak z tohoto Akčního plánu, tak z Akčního plánu pro rovnost žen a mužů na léta 2019-2020 (případně vznikající navazující Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR nebo Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací ČR pro léta 2021+), Genderové politiky TA ČR a implementace a udržitelnosti projektu GEECCO.

Jako pokračování tohoto Akčního plánu lze označit zejména tyto aktivity:

- **Bonifikace pokročilého HR u uchazečů o podporu:** V současnosti poskytuje TA ČR bonifikaci těm uchazečům o podporu (body navíc nebo možnost vyššího flat-rate), kteří prokážou pokročilou úroveň politiky lidských zdrojů a genderové rovnosti, a to v programech ZÉTA a ÉTA. TA ČR zvažuje rozšíření této bonifikace i na další programy (uznáváno je držitelství HR Award, ocenění Firma roku: Rovné příležitosti, TOP Odpovědná firma, Equal-Salary Certification, potvrzení o provedení kalkulace

mzdových rozdílů mužů a žen v organizaci prostřednictvím nástroje Logib MŠMT, Potvrzení o realizaci genderového auditu).

- **Genderová vyváženost hodnotících složek:** TA ČR realizuje kampaně na získání odborníků do oponentského poolu, do vnitřních předpisů zavádí principy pro dosažení vyrovnanějšího složení oborových panelů a rad programů. Vedle toho připravuje instrukce pro hodnotitele a hodnotitelky zaměřené na eliminaci nevědomých genderových zkreslení při hodnocení, které plánuje začlenit do příruček pro hodnotící a školení pro tuto skupinu.
- **Genderová dimenze v obsahu výzkumu:** vyhodnocení a udržitelnost nového hodnotícího kritéria, které v návrhu projektu posuzuje jeho genderovou perspektivu s cílem zajistit větší relevanci, bezpečnost či účinnost výsledků výzkumu pro společnost, resp. pro muže a ženy. Toto kritérium bylo pilotně zavedeno v programu ZÉTA (4. veřejná soutěž).
- **Work-life balance jako uznatelný náklad:** TA ČR vyvíjí snahu o objevení možnosti, jak uznávat náklady spojené se sladováním osobního a pracovního života jako přímé náklady spojené s výzkumnými aktivitami.
- **Rovné příležitosti mužů a žen v řešitelských týmech:** TA ČR zvažuje možnosti, jak motivovat uchazeče o podporu ke zohledňování genderově citlivých přístupů při sestavování řešitelských týmů (hlavních řešitelek projektů podpořených TA ČR je cca 10 %, členek řešitelských týmů cca 20 %, bez započítání programu ZÉTA, kde dosahují oba indikátory cca 50%)

### **Přehled doporučení pro aktéry v oblasti výzkumu, vývoje a inovací**

Výzkumné orgnaizace v ČR zaostávají za špičkovými evropskými institucemi v oblasti svého strategického řízení. Řízení lidských zdrojů a efektivnímu nastavení procesů není věnována dostatečná pozornost. Pouze některé výzkumné organizace v ČR získaly ocenění *HR Excellence in Research Award* udělované Evropskou komisí za kvalitní péči o lidské zdroje ve výzkumném prostředí. Výzkumníci jsou často přetěžováni administrativou, která jim brání v samotné výzkumné práci, mají často omezenou perspektivu kariérního postupu, prostředí výzkumných organizací není dostatečně motivující.

Rezervy existují v českých výzkumných organizacích rovněž v otázce genderové rovnosti a nedostatečná je také podpora sladování soukromého a pracovního života a podpora návratu rodičů z mateřské a rodičovské dovolené. V tomto ohledu je tedy potřeba harmonizovat přístupy poskytovatelů podpory v oblasti podpory sladování osobního a pracovního života ve vědě a výzkumu a jejich propagace (např. formou uznatelnosti nákladů spojených s péčí o děti nebo osoby blízké, poskytování bonusů pro výzkumnice s malými dětmi, či uznatelnosti nákladů na služby hlídání dětí při konání konferencí, workshopů, výstav jakožto výstupů výzkumu apod.)

ČR dosud nedisponuje dostatečným počtem kvalitních výzkumných a technických pracovníků. Vysoce kvalifikované lidské zdroje jsou přitom jedním ze základních pilířů kvalitního výzkumu, bez jejichž dostatečného množství a adekvátní struktury není možný



rozvoj a udržení se na špici v mezinárodní konkurenci ve výzkumných oblastech, na něž se chce ČR zaměřit.

Přes podporu příchodu nových vědců ze zahraničí v uplynulých letech zůstává oblast omezené internacionalizace jedním z nejpálčivějších problémů českého výzkumného systému. Jednou z příčin neschopnosti přilákat či udržet větší množství excelentních výzkumných pracovníků či nadějných mladých vědců ze zahraničí je nedostatečná připravenost podmínek ve výzkumných organizacích v ČR na příchod a setrvání těchto pracovníků. Chybí potřebná infrastruktura pro zajištění integrace výzkumníků ze zahraničí v českém prostředí, často je překážkou i nedostatečná jazyková vybavenost zaměstnanců výzkumných organizací, resp. jejich nedostatečná otevřenost.

Motivaci výzkumných organizací ke zvýšení aktivity směrem k internacionalizaci by měl v následujících letech zvýšit nově nastavený systém hodnocení výzkumných organizací pro účely jejich institucionálního financování na dlouhodobý koncepční rozvoj. Nutná je podpora změny v institucionálním prostředí výzkumných organizací, změna v nastavení procesů i rozvoj kompetencí zaměstnanců tak, aby bylo prostředí pro zahraniční výzkumníky atraktivní a dlouhodobě příznivé. Současně je třeba klást důraz i na aktivní mezinárodní mobility zaměstnanců ve výzkumu, které napomohou nejen jejich osobnímu kariérnímu rozvoji, ke schopnosti formulovat a realizovat výzkumné záměry s novými přístupy, ale jsou i nástrojem pro budování a rozvoj mezinárodních vazeb pro výzkumné organizace.

Jako další relevantní opatření lze uvést potřebu harmonizovat přístupy poskytovatelů podpory v oblasti genderově-senzitivních nároků na výzkumný projekt dle standardů využívaných na evropské úrovni, a to pro vyšší připravenost a konkurenceschopnost českých uchazečů o podporu např. v rámcových programech EU pro výzkum a inovace. Rovněž je vhodné harmonizovat přístupy poskytovatelů podpory v oblasti genderově senzitivní komunikace s vědeckou obcí, a to v textovém i obrazovém slova smyslu. V neposlední řadě lze doporučit ocenění organizací s pokročilou úrovní péče o lidské zdroje a genderovou rovnost nejen nabídkou přímé podpory pro kulturní změnu organizace, ale i vytvořením pobídek pro využití podpory samotné (např. bonifikací držitelů HR Award, realizátorům Genderového akčního plánu, využití nástroje Logib MPSV ke kalkulaci mzdových rozdílů mužů a žen v organizaci apod.).