**Interní projekty RVVI a návrh interního projektu k problematice vyrovnávání podmínek pro práci ve VaVaI**

1. **Obecně k interním projektům**

V rámci schvalování gesce členů RVVI za jednotlivé oblasti činnosti Rady byl na 367. zasedání RVVI, bod B3, předložen přehled opatření z  NP VaVaI 2021+, obsahující odpovědnost/raportérství členů RVVI za jednotlivá opatření.Nejedná se však o drobné dílčí aktivity, ale o odpovědnost vždy za velkou část infrastruktury veřejné podpory VaVaI, kterou daný člen RVVI může ovlivnit, ale nemůže ji ad hoc vykonat. U každého opatření se předpokládá dlouhodobá aktivita s jasně stanoveným cílem, případně dílčími cíli a etapami řešení. Pokud má být taková práce efektivní, nejjednodušší cestou je vytvoření „interních projektů“, které budou realizovány odborem podpory RVVI, a to buď výlučně pracovníky odboru nebo s pomocí externistů, či zakázkami nebo s podporou projektů z EU fondů.

Účelem předložení tohoto návrhu na jednání RVVI je zajištění určité systematičnosti práce RVVI, kdy v minulosti byli členové RVVI rozsáhle zainteresováni na běžné činnosti, což jim nepřísluší. Zároveň není jasná ani jejich role zpravodajů, která sice je zakotvena ve Statutu RVVI, ale zde obsažený rozsah činnosti zpravodaje neodpovídá tomu, jak je role chápána (ale ne nově definována) v současnosti.

Role zpravodaje je stanovena ve Statutu RVVI, schváleném vládou, v článku 8 takto:

### **“Zpravodaj**

(1) Pro řešení vybraných úkolů může Rada jmenovat zpravodaje z členů Rady.

(2) Zpravodaj zejména

a) odpovídá za přípravu podkladů týkajících se řešeného úkolu,

b) spolupracuje s předsedou odborného a poradního orgánu, jde-li o úkol, na němž odborný a poradní orgán participuje, pokud není současně jeho předsedou,

c) informuje o zpracovaném materiálu a připravuje návrh stanoviska Rady.

(3) Působení zpravodaje je dočasné a končí splněním úkolu, ke kterému byl zpravodaj jmenován.“

Např. pokud jsou členové RVVI zpravodaji vůči resortům, jaká je v tomto jejich role? Mají být o činnosti organizací informováni, mají zajistit předávání informací z RVVI k daným organizacím, mají být jejich zastánci nebo oponenty? Na druhé straně řada činností svého zpravodaje nemá. Činnost členů RVVI i předsednictva RVVI je pak časově a znalostně mimořádně náročná a neodpovídá tomu, co bylo stanoveno jako působnost RVVI v zákoně 130/2002 Sb.

Řešení problematiky prostřednictvím interních projektů má dvě výhody:

1. systematickou práci na dané problematice, včetně stanovení cíle, milníků projektu a nákladů na projekt
2. výhledově zapojení odboru podpory RVVI do vnějších projektů, financovaných např. OPZ+, OP JAK nebo Horizon Europe, tím získání více prostředků na činnost a rozsáhlejší odbornou podporu činnosti RVVI

Navrhuje se, aby byla prostřednictvím interních projektů systemizována činnost odboru podpory RVVI a roční plán práce RVVI. Interní projekt, řešící určitý stanovený úkol, by měl svého zpravodaje, případně pracovní skupinu a činnost členů rady jakožto zpravodajů by odpovídala Statutu. Zároveň je třeba vyjasnit roli zpravodajů vůči resortům, či v jiných oblastech, které nejsou jasně stanovenými úkoly.

1. **Interní projekt „Vyrovnávání podmínek pro práci ve výzkumu – metodika a koordinace“**

**Účel:** Naplnění opatření č. 12 NP VaVaI „Vytváření podmínek pro kombinaci výzkumné práce a rodičovství a pro uplatnění žen po mateřské dovolené“

**Nositel:** Odbor podpory RVVI

**Spolupráce:** Poskytovatelé podpory VaVaI, ÚV - RRP

**Zpravodaj/ka RVVI:** Rut Bízková

**Pracovní skupina:** zástupci/zástupkyně NKC SÚ AV ČR, MŠMT, GA ČR, TA ČR, AV ČR, UK

**Doba trvání:** 2021-2025

Předmětem projektu je koordinace aktivit k naplnění opatření č. 12 tak, aby došlo k efektivní metodické podpoře poskytovatelů VaVaI při vytváření dobrých podmínek pro pracovníky ve výzkumu.

Současná situace: Podle analýz publikovaných NKC Gender a věda SÚ AV ČR, v. v. i., nebo v Analýze stavu VaVaI v ČR existuje řada nedostatků zejména v uplatnění žen ve výzkumu, speciálně žen po mateřské dovolené (zkráceně a nepřesně „genderová“ problematika). Tyto nedostatky způsobují nedostatečné využití potenciálu zejména mladých výzkumných pracovnic a pracovníků a podílem žen v managementu výzkumu se ČR řadí na poslední místo v Evropě. Problematika vyrovnávání příležitostí, vytváření podmínek pro skloubení osobního a pracovního života, resp. různých životních rolí lidí ve výzkumu však nezahrnuje jen péči o děti, ale také např. o přestárlé rodiče, dlouhodobě nemocné apod.

V současnosti probíhají dvě navzájem se doplňující aktivity: Odborná podpora „genderové“ problematiky ve výzkumných organizacích, mezinárodní spolupráce a výkaznictví, které v rámci projektu STRATIN+ vykonává NKC – gender a věda SÚ AV ČR, v. v. i. Druhou aktivitou bude podpora vytváření „genderových plánů“ ve výzkumných organizacích v rámci OP JAK. Už v současnosti probíhají ve výzkumných organizacích „genderové audity“ – důvodem jsou podmínky účasti VO v projektech podávaných do Horizon Europe. **Chybí však metodické vedení, koordinace na straně poskytovatelů, kteří tuto věc nemusí vnímat jako důležitou, nepodporují řešení problémů sem spadajících a nezohledňují vytváření dobrých podmínek pro práci výzkumníků v hodnocení organizací.**

Navrhuje se proto vytvoření koordinačního místa na Úřadu vlády – v odboru podpory RVVI a personální posílení resortů – poskytovatelů podpory VaVaI pracovníky, kteří by se zabývali propojením problematiky vytváření rovných příležitostí a hodnocení výzkumných organizací (zejména zapracovávání podmínek pro práci výzkumníků do pilířů 3-5 dle Metodiky 17+). Financování projektu by bylo zajištěno z národních prostředků a EU fondů.

Měla by být vytvářena pravidla, která budou využitelná všemi poskytovateli podpory VaVaI, což mj. zpřehlední podmínky práce ve VaVaI a sníží pro všechny zúčastněné strany administrativní zátěž. Zároveň posílí vyjednávací pozici RVVI při prosazování některých opatření. Jen několik příkladů z poslední doby:

* dětské skupiny vs. jesle a mateřské školy – novelou příslušného zákona usiluje MPSV o rozdělení dětí podle věku do jeslí a školek místo dětských skupin, ve kterých není věková hranice; prosazením zákona by se vrátila obtížnost umísťování dětí do různých zařízení s různou délkou provozu, což zbytečně vytíží pracovně exponované rodiče
* rychlejší návrat do práce po mateřské dovolené – buď částečně nebo zcela je možný, rychlejší čerpání podpory v mateřství a rychlejší návrat do práce jsou však limitovány výší mzdy před odchodem na mateřskou dovolenou – doktorandky, které odcházejí na mateřskou dovolenou (MD) hned po skončení doktorátu, však nemají před MD odpovídající ohodnocení, které by jim umožňovalo dostatečně využít rychlejší čerpání podpory
* není jasné zda a jak lze využít veřejné prostředky na výzkum také k financování podmínek pro práci výzkumníků (např. hrazení školek z institucionální podpory, zdanění příspěvku na školky jako benefitu v rámci platu výzkumných pracovníků atd)

Projekt byl připraven pracovní skupinou, která se k problematice schází od podzimu loňského roku. Hlavní autorkou dokumentu je Hana Tenglerová z NKC - gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, členkami a členy skupiny jsou pracovníci MŠMT, TA ČR, AV ČR a UK. Zájem o řešení problematiky níže navrženým postupem již projevila AV ČR, TA ČR, MZe, MŽP, předběžně také GA ČR.

Příloha 1: Návrh projektu

Příloha 2: Zdůvodnění vytvoření projektu a jeho potenciální přínosy

**Příloha 1:**

**PODPORA POSKYTOVATELŮ V OBLASTI PROSAZOVÁNÍ GENDEROVÉ ROVNOSTI (náplň projektu)**

Poskytovatelé hrají klíčovou roli v podpoře rovných příležitostí, zlepšování pracovních podmínek ve výzkumu i kvality jeho výstupů.[[1]](#footnote-1) Význam jejich úlohy v této oblasti potvrdila na svém 361. zasedání zasedání Rada pro výzkum, vývoj a inovace, když schválila metodiku s konkrétními doporučeními, jak prostřednictvím své činnosti přispět ke zlepšení situace.[[2]](#footnote-2)

V návaznosti na cíle[[3]](#footnote-3) a opatření[[4]](#footnote-4) vyplývající z Národní politiky výzkumu, vývoje a inovací ČR 2021+ a dále v návaznosti na úkoly vyplývající ze Strategie rovnosti žen a mužů ČR na roky 2021-2030[[5]](#footnote-5) se navrhuje v rámci interního projektu RVVI **vytvoření struktury koordinátorek a koordinátorů agendy u poskytovatelů a jejich řídícího článku na Úřadu vlády v Odboru podpory Rady pro výzkum, vývoj a inovace.**

**Pro zajištění ústřední role ÚV v souvislosti s koordinací agendy jsou navrženy 2 úvazky, dle velikosti agendy daného poskytovatele se bude jednat o nově ustavené pozice 0,5-1,0 FTE na předpokládanou dobu 3-5 let** (tj. projekt v rozsahu cca 100 mil. Kč na celou dobu trvání). Koordinátoři/koordinátorky budou odpovědni Odboru podpory Rady pro výzkum, vývoj a inovace Úřadu vlády. Koordinace bude probíhat v rámci pracovní skupiny.

Cílem je, aby se nové činnosti spojené s agendou rovných příležitostí v oblasti výzkumu staly integrální součástí práce poskytovatelů a aby došlo k jejich zahrnutí do systému financování výzkumu, jež bude udržitelné a funkční i po ukončení projektu. Koordinátoři a koordinátorky agendy budou vybráni a budou plnit úkoly a mít pravomoci sjednané na základě dohody se zúčastněným subjektem.[[6]](#footnote-6) Odbornou podporu projektu i nově ustaveným koordinátorům/koordinátorkám bude poskytovat NKC - gender a věda Sociologického ústavu AV ČR a také Odbor podpory rovných příležitostí Úřadu vlády. Agenda těchto lidí bude zahrnovat nejen problematiku rovných příležitostí, ale také hodnocení výzkumu (pro potřeby institucionální i účelové podpory) tak, aby došlo k dostatečnému provázání problematiky podpory lidí ve výzkumu s hodnocením výzkumných organizací.

**Náplň práce koordinátorů/koordinátorek**:

* koordinace agendy v rámci činnosti poskytovatele;
* zajištění přítomnosti hlediska rovných příležitostí v materiálech (týkajících se VaVaI);
* spolupráce na vytváření jednotného a předvídatelného prostředí napříč poskytovateli, které bude v synergii se změnami ve výzkumných organizacích (např. v souvislosti se zaváděním Plánů genderové rovnosti nebo oceněním HR Award);
* koordinace a poskytování metodické, konzultační podpory dovnitř (směrem k osobám zaměstnaným poskytovatelem) i navenek (VO, týmům);
* koncepční činnost (vytváření metodik hodnocení, nastavování vnitřních předpisů);
* realizace ex ante a ex post hodnocení programů podpory VaVaI z hlediska zahrnutí hlediska rovnosti žen a mužů a dopadů programů na vytváření dobrých podmínek pracovníků ve VaVaI

V případě, že o projekt projeví zájem jen několik poskytovatelů, bude proveden jako pilotní ověření. Následně bude vyhodnocen a poslouží jako zdroj zkušeností a informací pro budoucí aktivity poskytovatelů a RVVI.

**Příloha 2:**

**PROČ ŘEŠIT GENDEROVOU ROVNOST VE VÝZKUMU, VÝVOJI A INOVACÍCH? (Zdůvodnění vytvoření projektu a jeho potenciální přínosy)**

**Zastavení ztráty potenciálu lidí**

* V ČR na pozici výzkumnice působí 17 317 žen, tj. 27,2 % všech výzkumníků. Zastoupení žen mezi doktorandy je v současnosti 44,8 %.
* Od roku 2005 se zastoupení žen mezi výzkumníky nemění, a to navzdory tomu, že roste jak celkový počet výzkumníků, tak počty a zastoupení žen mezi doktorandy. Podmínky ve výzkumu nejsou vstřícné, zejména vůči začínajícím vědkyním a vědcům a rodičům.[[7]](#footnote-7)
* V evropském srovnání patříme mezi země na posledních příčkách srovnání (ve více ukazatelích 25.-27. místo) nejen celkovým podílem žen, ale i díky stagnujícímu vývoji.
* Z výzkumů plyne, že čím vyšší má země míru rovnosti žen a mužů, tím větší je její inovační potenciál. A čím vyšší je míra rovnosti žen a mužů ve výzkumných institucích, tím častější jsou také excelentní výsledky a inovace. Rozmanité týmy přicházejí s lepšími řešeními.[[8]](#footnote-8)
* ČR není schopna využít potenciál kvalifikovaných žen a ztrácí investice, které byly vloženy do jejich vzdělání.

**Zajištění kvality a uplatnitelnosti výstupů**

* Výzkum a vývoj má dopad na společnost jako celek i jednotlivce. Ne vždy však přinášejí výsledky výzkumu a inovací ženám a mužům stejný prospěch (a opomíjeny bývají někdy i další společenské skupiny).
* Implicitní zaměření na mužského jedince a opomenutí dílčích fyzických rozdílů mezi muži a ženami a odlišných zkušeností či potřeb žen vedlo v minulosti k omezené platnosti výsledků výzkumu, nižší relevanci nebo bezpečnosti produktů výzkumu pro ženy.
* Důsledkem takového postupu může být nerelevantní, neúčinný nebo nefunkční produkt výzkumu a potažmo neefektivní využití veřejných prostředků, zmaření investice, nevyužití tržní příležitosti či nechtěné poškození zdraví.[[9]](#footnote-9) Poskytovatelé i výzkumné a vývojové týmy u nás tento aspekt zohledňují relativně vzácně.

**Zvýšení mezinárodní konkurenceschopnosti a zajištění shody s mezinárodními standardy**

* Od 2022 bude podmínkou účasti v Horizontu Evropa[[10]](#footnote-10) existence plánu genderové rovnosti na žadatelské instituci. Plány genderové rovnosti jsou strategické dokumenty, které se věnují komplexně podmínkám ve vědě, transparentnosti či otázkám slaďování rodinného a profesního života. Evropská komise bude zavádění plánů genderové rovnosti podporovat také prostřednictvím specifických výzev.
* Komise si dále v rámci Horizontu Evropa stanovuje cíle na zastoupení žen v týmech a hodnotících panelech.
* V neposlední řadě, standardním požadavkem celého programu bude zohlednění dopadu výzkumu na ženy a muže. V případě, že se tato otázka problematiky navrhovaného výzkumu netýká, žadatel/ka zdůvodní proč.
* Podobná a mnohá další opatření přijaly také poskytovatelé na národních úrovních ve Francii, Německu, Irsku, Španělsku a dalších zemích.[[11]](#footnote-11)

**Interní projekt RVVI má ve spolupráci s poskytovateli přispět k naplňování priorit a úkolů politik a strategií, zvýšení kvality výzkumu a úspěšnějšímu získávání nových výzkumných pracovníků a pracovnic a jejich udržení ve výzkumu.**

1. <https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2020/10/GENDERACTION_PolicyBrief_9_Grantov%C3%A9-agentury.pdf>. [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsekce=891630>. [↑](#footnote-ref-2)
3. **Cíl 2: Podpořit výzkumné organizace ve vytváření motivujících pracovních podmínek a rozvoj potenciálu lidí napříč celým spektrem výzkumu a vývoje** (2.1 Vytvořit systém podpory rozvoje potenciálu lidí na institucionální úrovni; 2.2 Vytvořit prostředí pro růst motivace k výzkumné kariéře a její udržitelnost v ČR; 2.3 Získávat a udržovat odborníky z ČR i ze zahraničí, vytvářet pro ně kvalitní podmínky; 2.4 Vytvářet podmínky pro kombinaci výzkumné práce a rodičovství a pro uplatnění žen po mateřské a žen či mužů po rodičovské dovolené). A dále pak na **Cíl 3: Zvýšit kvalitu a mezinárodní excelenci výzkumu a vývoje v ČR, dosáhnout zvýšení otevřenosti a atraktivity ČR pro mezinárodní výzkum a vývoj a zintenzivnit integraci VaVaI ČR do Evropského výzkumného prostoru**, zejm. 3.1 Podpořit zapojení výzkumných týmů do Horizontu Evropa, oboustrannou mezinárodní mobilitu a mezinárodní spolupráci výzkumných organizací a podniků. [↑](#footnote-ref-3)
4. Opatření 10 Vytvoření prostředí pro růst motivace k výzkumné kariéře a 12 Vytváření podmínek pro kombinaci výzkumné práce a rodičovství a pro uplatnění žen po mateřské dovolené. A dále také opatření 13: Zapojení výzkumných týmů do Horizontu Evropa, případně dalších programů EU a nepřímo opatření 11: Získávání a udržení odborníků ve VaV z ČR i ze zahraničí. [↑](#footnote-ref-4)
5. <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/vlada-dnes-schvalila-strategii-rovnosti-zen-a-muzu-na-leta-2021---2030-187164/>. [↑](#footnote-ref-5)
6. Na základě dohody se bude jednat buď o zaměstnance subjektu nebo o zaměstnance Úřadu vlády se stanoveným výkonem práce u poskytovatele. [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://genderaveda.cz/vyzkum/>. [↑](#footnote-ref-7)
8. <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2020/04/Rovnost-zen-a-muzu-Cesta-ke-zvyseni-excelence-a-inovacniho-potencialu.pdf>. [↑](#footnote-ref-8)
9. <https://www.tacr.cz/gender-v-obsahu-vyzkumu-a-inovaci/>. [↑](#footnote-ref-9)
10. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/c0b30b4b-6ce2-11eb-aeb5-01aa75ed71a1-> [↑](#footnote-ref-10)
11. <https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_priklady_praxe.pdf>. [↑](#footnote-ref-11)