

Zodpovědný gestor: TAČR
Prosím doplňte volným textem jakým způsobem byly cíle naplněny.

Akční plán rozvoje lidských zdrojů pro výzkum, vývoj a inovace a genderové rovnosti ve výzkumu, vývoji a inovacích v ČR na léta 2018 až 2020			
Cíl	Opatření na úrovni orgánů státní správy	Gestor	Dosažené cíle
(1.2) Posílení odpovědného a pro-aktivního přístupu výzkumné komunity a veřejnoprávních médií ke komunikaci výsledků a přínosů VaVal široké veřejnosti.	(1.2.1) Zohlednění popularizačních aktivit jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.	poskytovatelé provádějící hodnocení výzkumných organizací za účelem poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj (a prostřednictvím poskytování veřejné podpory - TA ČR)	TA ČR přispívá k tomuto cíli nepřímo, zejm. tím, že důsledně požaduje dodržování pravidel povinné publicity námi podpořených projektů. V případě zjištěných nedůsledností je příjemcům podpory - tedy také výzkumným organizacím - zasílán informační dopis.
(1.3) Zvýšení společenské prestiže vědy a úrovně znalostí o vědě v populaci zintenzivněním komunikace výsledků socioekonomických dopadů VaVal.	(1.3.1) Zohlednění komunikace výsledků a socioekonomických dopadů VaVal jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.		TA ČR naplňuje tento cíl nepřímo, zejm. protsřednictvím programu ÉTA, kde jedno z hlavních kritérií doporučení návrhů projektu k podpoře je prokázání jejich pozitivního celospolečenského dopadu. Zejm.zavedením pravidla sociálně spravedlivého výzkumného řešení, které má vyloučit případy, kdy by kvalita života jedné skupiny obyvatel měla být díky projektu zvýšena na úkor jiné skupiny. Možnosti komunikace socioekonomických dopadů výzkumných projektů se tak rozšiřují.
	(1.3.2) Zvýšená míra medializace oceněných výzkumných pracovníků/ pracovníc dosahujících mimořádných výsledků ve VaVal za účelem zvyšování prestiže vědecké profese.		TA ČR naplňuje tento cíl nepřímo, a to poskytováním prostrou pro řešitele projektů v panelech, seminářích nebo konferencích. TA ČR dále již tradičně uděluje jednou za rok ceny za nejlepší realizované projekty v rámci cemeromiálu Dne TA ČR s patričnou mediální publicitou (Cena TA ČR).
3) Rozvoj institucionálního prostředí ve výzkumných organizací 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 maximalizací využití potenciálu žen vědkyň v sektorech VaVal.	(3.1) Podpora výzkumných organizací v provádění institucionálních reforem v souladu s principy Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.		TA ČR podporuje sladování rodinného a soukromého života na VO odůvodněním navýšení flat rate z 25% na 30% (program ZETA, 2. veřejná soutěž 2018), kdy explicitně doporučuje využít toto navýšení mj. i na aktivity pro sladování soukromého a pracovního života (podniková školka, hlídání dětí, péči o osobu blízkou, usnadnění řešení problému tzv. sandwichové generace apod.).
	(3.2) Podpora výzkumných organizací v získání a udržení loga „HR Award“ udělovaného Evropskou komisí.		TA ČR naplňuje tento cíl tím, že poskytuje bonifikaci ve svých programech těm organizacím, které se prokáží držitelstvím HR Excellence in Research Award (HR Award). Bonifikace spočívá v navýšení flat rate o 5 p.b. (programy mimo ZETA) a navíc o 10 bodů za návrh projektu, je-li držitelem hlavní uchazeč (ZETA). Důvodem pro přiznání bonifikace je i prokázání se dalšími oceněními za pokročilé přístupy k rozvoji lidí na pracovišti a ke sladování soukromého a pracovního života.
	(3.3) Implementace principu tzv. genderového mainstreamingu do systému řízení VaVal na všech jeho úrovních (zejména): <div>o Zohlednění genderově vyrovnaného přístupu při podávání nominací tak, aby byl na obsazovanou pozici, pokud možno, vždy nominován muž i žena;</div> <div>o Reflexe principů genderového mainstreamingu v rámci přípravy, implementace a hodnocení programů účelové podpory VaVal – pokud možno, stanovení cíle pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v rámci odborných poradních orgánů a mezi hodnotiteli návrhů projektů;</div>		TA ČR naplňuje cíl tím, že poskytuje bonifikaci ve svých programech těm organizacím, které prokáží pokročilou úroveň v rozvoji lidí, např. proběhlým genderovým auditem, genderovým akčním plánem, auditem platové nerovnosti (GPG). Bonifikace spočívá v navýšení flat rate o 5 p.b. (programy mimo ZETA) a navíc o 10 bodů za návrh projektu, je-li držitelem hlavní uchazeč (ZETA).
	(3.4) Zohlednění kulturní a institucionální změny pro genderovou rovnost jakožto kritéria hodnocení výzkumných organizací pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.		TA ČR realizuje opatření pro dosažení tohoto cíle v programu ZÉTA na podporu mladé výzkumné generace v aplikovaném výzkumu a v rovných příležitostech mužů a žen pro rozvoj jejich kariér. Pomocí bonifikačního kritéria se zaměřuje na větší genderovou diverzitu řešitelského týmu a na vedení týmu ženou. Dvě realizované veřejné soutěže podpořily rovným dílem muže a ženy jak v realizačním týmu (50% muži/ 50% ženy), tak na pozici hlavních řešitelek a řešitelů (43% muži/ 57% ženy). Dvě proběhlé veřejné soutěže podořily 101 mužů a 136 žen jakožto hlavní řešitele výzkumných projektů.
	(3.5) Začlenění problematiky implementace tzv. genderového mainstreamingu ve VaVal do systému vzdělávání zaměstnanců poskytovatelů podpory na VaVal. Začlenit v gesci MŠMT v souladu s aktualizací studijních materiálů problematiku v oblasti genderového mainstreamingu do úřednické zkoušky v oboru VaVal.		Dosahování tohoto cíle je podpořeno V programu ZÉTA, kde bude nově (4. veřejná soutěž, 2019) hodnoceno to, zda je v obsahu projektů, u nichž je to relevantní, adekvátně zohledněna jejich genderová dimenze (možné odlišné dopady na ženy a muže či jejich skupiny, odlišné zkušenosti, potřeby apod.).
			Dosahování cíle podpořeno příkladem dobré raxe: tam, kde je to vhodné, využívá TA ČR genderově korektní jazyk (příručky a informační materiály) a obrazový doprovod (např. časopis TA.Di)
(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.		není relevantní
(6) Hodnocení výzkumných organizací ČR pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj mj. na základě jejich institucionální strategie pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVal.	(6.1) Stanovení institucionální strategie výzkumných organizací pro rozvoj lidských zdrojů pro VaVal (včetně implementace principů Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků do institucionálního prostředí výzkumných organizací) jakožto jednoho ze stěžejních kritérií jejich hodnocení pro účely poskytování institucionální podpory na jejich dlouhodobý koncepční rozvoj.		není relevantní