

Zámer národného projektu

v zmysle § 26 zákona o príspevku z EŠIF a kapitoly 3.4.1 Národné projekty systému riadenia EŠIF
na programové obdobie 2014-2020

Názov národného projektu: Rodová rovnosť na pracovisku

1. Zdôvodnite čo najpodrobnejšie prečo nemôže byť projekt realizovaný prostredníctvom výzvy na predkladanie žiadostí o NFP?
(napr. porovnanie s realizáciou prostredníctvom dopytovo orientovaného projektu vzhľadom na efektívnejší spôsob naplňovania cieľov OP, efektívnejšie a hospodárnejšie využitie finančných prostriedkov)

Predkladaný národný projekt má za cieľ zavedenie systémových opatrení pre uplatňovanie politiky zosúladienia rodinného a pracovného života a jej pre zavádzanie do praxe. Využitie národného projektu je zdôvodnené tým, že Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (ORRRP) ako vnútroštátny koordinátor agendy rovnosti príležitostí má priamy vplyv na tvorbu politiky v tejto oblasti a je garantom plnenia strategických dokumentov, najmä Celoštátnej stratégie rodovej rovnosti a akčného plánu na roky 2014 - 2019. ORRRP má aj dlhoročné skúsenosti z prevádzkovania súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

Cieľom národného projektu je aj pripraviť podmienky po odbornej a metodickej stránke pre dopytovo orientovanú výzvu zameranú na konkrétne opatrenia v oblasti zosúladienia rodinného a pracovného života vrátane rodových auditov u zamestnávateľov.

2. Príslušnosť národného projektu k relevantnej časti operačného programu

Prioritná os	3. Zamestnanosť
Investičná priorita	3.2 Rovnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane v oblasti prístupu k zamestnaniu, kariérenmu postupu, zosúladienia pracovného a súkromného života a presadzovania rovnakej odmeny za rovnakú prácu
Špecifický cieľ	3.2.1 Zlepšením podmienok pre zosúladienie pracovného a rodinného života zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien
Miesto realizácie projektu (na úrovni kraja)	Trnavský kraj, Nitriansky kraj, Trenčiansky kraj, Žilinský kraj, Banskobystrický kraj, Prešovský kraj, Košický kraj, Bratislavský kraj
Identifikácia hlavných cieľových skupín (ak relevantné)	<ul style="list-style-type: none">• zamestnanci vykonávajúci politiky a opatrenia v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí vo verejnom aj v neverejnom sektore• tvorcovia politik na národnej, regionálnej

	a miestnej úrovni <ul style="list-style-type: none"> • zamestnávateľa, SZČO • poskytovatelia služieb zamestnanosti • výskumné a vzdelávacie inštitúcie • organizácie a inštitúcie venujúce sa rodovej rovnosti • sociálni partneri, odborové organizácie a pod.
Príklad hlavnej aktivity v zmysle OP IZ	Podpora a poradenstvo pri tvorbe a implementácii programov a plánov zameraných na zosúladienie rodinného a pracovného života v podnikoch a inštitúciách

3. Prijímateľ¹ národného projektu

Dôvod určenia prijímateľa národného projektu ²	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky má skúsenosti z implementácie obdobných národných projektov zameraných na podporu špecifických skupín na trhu práce.
Má prijímateľ osobitné, jedinečné kompetencie na implementáciu aktivít národného projektu priamo zo zákona, osobitných právnych predpisov, resp. je uvedený priamo v príslušnom operačnom programe?	Kompetencie vyplývajú z tzv. Kompetenčného zákona (zákon č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení zákona č. 60/2013 Z. z. a zákona č. 313/2013 Z. z.), podľa ktorého je MPSVR SR zodpovedné za politiku rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.
Obchodné meno/názov (aj názov sekcie ak relevantné)	Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí
Sídlo	Špitálska č. 6, 812 67 Bratislava
IČO	

4. Partner, ktorý sa bude zúčastňovať realizácie národného projektu (ak relevantné)

Zdôvodnenie potreby partnera národného projektu (ak relevantné) ³	
Kritériá pre výber partnera ⁴	
Má partner monopolné postavenie na implementáciu týchto aktivít? (áno/nie) Ak áno, na akom základe?	
Obchodné meno/názov	
Sídlo	
IČO	

¹ V tomto dokumente je používaný pojem prijímateľ a žiadateľ. Je to tá istá osoba, no technicky sa žiadateľ stáva prijímateľom až po podpísaní zmluvy o NFP.

² Jednoznačne a stručne zdôvodnite výber prijímateľa NP ako jedinečnej osoby oprávnenej na realizáciu NP (napr. odkaz na platné predpisy, operačný program, národnú stratégiu, ktorá odôvodňuje jedinečnosť prijímateľa NP).

³ Uveďte dôvody pre výber partnerov (ekonomickí, sociálni, profesijní...). Odôvodnite dôvody vylúčenia akejkolvek tretej strany ako potenciálneho realizátora.

⁴ Uveďte, na základe akých kritérií bol partner vybraný, alebo ak boli zverejnené, uveďte odkaz na internetovú stránku, kde sú dostupné. Ako kritérium pre výber - určenie partnera môže byť tiež uvedená predchádzajúca spolupráca žiadateľa s partnerom, ktorá bude náležite opísaná a odôvodnená, avšak nejde o spoluprácu, ktorá by v prípade verejných prostriedkov spadala pod pôsobnosť zákona o VO.

V prípade viacerých partnerov, doplňte údaje za každého partnera.

5. Predpokladaný časový rámec

Dátumy v tabuľke nižšie nie sú záväzné, ale predstavujú vhodný a žiadúci časový rámec pre zabezpečenie procesov, vedúcich k realizácii národného projektu.

Dátum vyhlásenia vyzvania vo formáte Mesiac/Rok	September 2019
Uved'te plánovaný štvrt'rok podpísania zmluvy o NFP s prijímateľom	4.štvrt'rok 2019
Uved'te plánovaný štvrt'rok spustenia realizácie projektu	2.štvrt'rok 2019
Predpokladaná doba realizácie projektu v mesiacoch	30

6. Finančný rámec

Alokácia na vyzvanie (zdroj EÚ a ŠR)	692 720 EUR
Celkové oprávnené výdavky projektu	692 720 EUR
Vlastné zdroje prijímateľa	

7. Východiskový stav

a. Uved'te východiskové dokumenty na regionálnej, národnej a európskej úrovni, ktoré priamo súvisia s realizáciou NP:

- Celoštátna stratégia rodovej rovnosti na roky 2014-2019 (ďalej „Stratégia“) a Akčný plán rodovej rovnosti na roky 2014-2019 (ďalej „Akčný plán“). Jedným z relevantných strategických cieľov pre oblasť zamestnanosti je „vytvárať systémové predpoklady a opatrenia na zosúladaťovanie rodinného, osobného a pracovného života a tým zvýšenia zamestnanosti žien“
- Akčný plán navrhuje konkrétne úlohy: „Zlepšením podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien, a podporovať opatrenia na uľahčenie ich návratu z rodičovskej dovolenky na trh práce“. Úloha je súčasťou aktivít spoluvytvárajúcich systémové predpoklady a opatrenia na zosúladaťovanie rodinného, osobného a pracovného života a tým zvyšovať zamestnanosť žien;
- Stratégia Európa 2020 v oblasti zamestnanosti;
- Strategický záväzok k rodovej rovnosti na obdobie rokov 2016-2019;
- Iniciatíva Európskej komisie: *Nový začiatok pre riešenie problémov rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorým čelia pracujúce rodiny*. Cieľom tohto dokumentu je modernizovanie súčasného právneho a politického rámca EÚ a jeho prispôsobenie dnešnému trhu práce, aby rodičia s deťmi alebo závislými príbuznými dokázali lepším spôsobom vyvážiť starostlivosť a pracovné povinnosti.
- Závery predsedníckej tematickej konferencie "Zosúladenie pracovného a rodinného života v meniacej sa spoločnosti " (Bratislava, 20 - 21 september 2016). Hlavným

cieľom konferencie bolo reagovať na naliehavú potrebu zosúladenia pracovného, rodinného a osobného života, a to s ohľadom na meniace sa modely organizácie práce a nové trendy na trhu práce ako aj iné relevantné výzvy.

V súčasnej rýchlo sa meniacej spoločnosti je stále aktuálnejšou potreba väčšej flexibility a lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre zamestnancov a zamestnankyne. Zosúladovanie pracovného, rodinného a súkromného života Európska únia vo všeobecnosti považuje za prioritu z hľadiska dosiahnutia rodovej rovnosti, zvýšenia participácie žien na trhu práce a zlepšenia zdieľania rodinných povinností medzi ženami a mužmi. Stratégia Európa 2020 hovorí, že je dokonca kľúčom k zvýšeniu miery zamestnanosti žien a mužov vo veku 20 až 64 rokov na 75 % a k zlepšeniu konkurencieschopnosti podnikov. Schopnosť krajiny výrazne a udržateľne zvyšovať mieru zamestnanosti a znižovať riziko chudoby a sociálneho vylúčenia závisí aj od možností, ktoré majú ženy a muži na zosúladenie pracovného a súkromného života. Zároveň predstavuje základnú investíciu do rozvoja detí – prispieva k boju proti predčasnému ukončeniu školskej dochádzky a proti rozširovaniu nerovností.

Diskusia k zavádzaniu opatrení pre lepšie zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života je zásadná aj vo vzťahu ku globálnemu cieľu zvyšovania účasti žien na trhu práce a podpore ich ekonomickej nezávislosti. Je totiž zrejmé, že opatrenia, ktoré sú prijímané s cieľom umožniť lepšie zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života majú pozitívny vplyv na účasť žien na trhu práce (v súlade s cieľmi stratégie Európa 2020). Zvyšovanie účasti žien na trhu práce patrí medzi priority Európskej komisie vo vzťahu k rastu a zamestnanosti. Spomenutá iniciatíva Európskej komisie "Nový začiatok v riešení výziev zosúladovania pracovného a súkromného života, ktorým čelia pracujúce rodiny" argumentuje tým, že rodový rozdiel v zamestnanosti žien a mužov stojí EÚ 325 miliárd eur (2,5% HDP EÚ), čo je silný ekonomický argument v prospech zavádzania účinných opatrení na zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života.

V snahe reagovať na aktuálne výzvy v oblasti zamestnanosti a zároveň v snahe presadzovať rodovú rovnosť na trhu práce vyššie uvádzané strategické dokumenty poukazujú na možnosti zavádzania konkrétnych opatrení a prístupov pre efektívne a uspokojivé riešenie problematiky zosúladovania pracovného, rodinného a súkromného života.

V mnohých prípadoch už národné legislatívy možnosti pre podporu zosúladenia rodinného a pracovného života obsahujú, no ich aplikácia resp. záujem o ne zo strany zamestnávateľov nie je uspokojivý. Často v dôsledku nedostatku informácií alebo motivácie. Riešením v tomto prípade je poskytnúť relevantné informácie a dôslednou argumentáciou zdôvodniť motiváciu pre ich zavádzanie, a tým vychádzať v ústrety zamestnankyniam a zamestnancom s rodičovskými povinnosťami. V mnohých prípadoch predstavuje legislatíva totiž len nevyhnutný právny rámec a je kľúčové, aby relevantné subjekty ako zamestnávateľské organizácie, firmy, mimovládne organizácie ako aj jednotlivci preukázali iniciatívu v oblasti aplikácie konkrétnych opatrení.

Aktivity mnohých subjektov smerujú dnes k tomu, aby zamestnávatelia vo väčšej miere zohľadňovali rodinné zázemie svojich zamestnancov a zamestnankýň, ich rodinné povinnosti, problémy a záväzky. Ako ukázali viaceré iniciatívy z posledných rokov, takéto opatrenia vedú v konečnom dôsledku k zvýšeniu produktivity práce a k pozitívnejším výsledkom firiem, kde ich uplatňujú. Z hľadiska firemnej úrovne pôjde v budúcnosti aj o otázku konkurenčných

vyhod, pretože vzdelaná a kvalifikovaná pracovná sila bude vyhľadávať také zamestnávateľské prostredie, ktoré preukáže flexibilitu a zohľadní potreby rodín.

Politiky mnohých zamestnávateľov teda zohrávajú v procese zosúladovania práce a rodiny dôležitú úlohu, na Slovensku sú zatiaľ skôr v menšinovej pozícii a v podobe náhodného riešenia akútnych problémov, než v rovine trvalej, explicitnej a systematickej firemnej politiky. Ako ukázali viaceré výskumy, politiky zamestnávateľských organizácií ústretové k rodinným povinnostiam svojich pracovníkov a pracovníčok majú na Slovensku stále veľké rezervy. Zmena situácie si bude vyžadovať množstvo úsilia zo strany zainteresovaných aktérov.

Projekt nadväzuje na v minulosti implementovaný národný projekt Inštitút rodovej rovnosti realizovaný Centrom vzdelávania MPSVaR. Ten bol zameraný na zlepšenie rodovej rovnosti vo všeobecnosti a odstraňovanie rodových rozdielov. Jednou zo sprievodných aktivít bola návšteva zástupcov Medzinárodnej organizácie práce (MOP), ktorá na workshope predstavila vlastnú metodiku pre rodové audity a súvisiaci tréning. Následne Inštitút pre výskum práce a rodiny spracoval na základe metodiky ILO metodiku⁵ pre rodový audit. Táto metodika bude slúžiť ako základ pre spracovanie štandardov a metodického postupu rodových auditov, avšak je potrebné ju zjednodušiť a aktualizovať na súčasné legislatívne podmienky a existujúce priority na trhu práce.

Aktuálne vnímajú zamestnávatelia potrebu pre realizáciu auditov najmä v oblasti zosúladovania rodinného a pracovného života, ktoré sú zatiaľ na Slovensku dostupné len vo veľmi obmedzenej miere, bez zabezpečenia štandardov kvality. Z tohto dôvodu je v rámci projektu plánované vytvorenie štandardov a kvalitnej metodiky auditov a ich certifikácie východiskom pre pripravovanú výzvu na dopytovo orientované projekty, ktoré už budú zamestnávateľom umožňovať tieto audity realizovať.

8. Vysvetlite hlavné ciele NP (stručne):

(očakávaný prínos k plneniu strategických dokumentov, k socio-ekonomickému rozvoju oblasti pokrytej OP, k dosiahnutiu cieľov a výsledkov príslušnej prioritnej osi/špecifického cieľa)

Cieľom národného projektu je zavedenie systémových opatrení pre uplatňovanie politiky zosúladenia rodinného a pracovného života a tým aj zvyšovania rodovej rovnosti na trhu práce.

Projekt má reagovať na naliehavú potrebu zosúladenia pracovného, rodinného a osobného života, a to s ohľadom na meniace sa modely organizácie práce a nové trendy na trhu práce ako aj iné relevantné výzvy. Zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života je zároveň nevyhnutným predpokladom pre vyššiu účasť žien na pracovnom trhu a ich ekonomickú nezávislosť. Projekt má preto za cieľ podporiť zamestnávateľov, ktorí plánujú resp. realizujú opatrenia pomoci zosúladenia pracovného a rodinného života v prospech osôb s rodičovskými povinnosťami, a to prostredníctvom podpory a poradenstva pri tvorbe a implementácii programov a plánov zameraných na zosúladenie rodinného a pracovného života v podnikoch a inštitúciách.

Prvým krokom k realizácii takýchto programov je poznanie reálnej situácie v podniku resp. inštitúcii. Za týmto účelom sú vykonávané v mnohých krajinách tzv. **rodové audity** resp.

⁵ Dostupné na <http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2015/09/16.-Metodika-a-manual-rodoveho-audit.pdf>

audity rodina a práca. Predpokladom realizácie projektu je preto naviazanie bilaterálnych spolupráce za účelom informovania o konkrétnych pozitívnych skúsenostiach a progresívnych trendoch v uplatňovaní rodovej rovnosti a nediskriminácie žien v iných európskych krajinách, s osobitným dôrazom na Českú republiku.

Predkladaný projekt je len jedným z celého radu opatrení podporujúcich zlepšenie podmienok pre zamestnanosť žien s opatrovateľskými povinnosťami. Iniciatíva Európskej komisie „Nový začiatok na riešenie problémov rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorým čelia pracujúce rodiny“ hovorí o niekoľkých pilieroch podpory zosúladenia rodinného a pracovného života, a to:

1. **Dostupné kvalitné služby starostlivosti o deti a závislých členov a členky rodiny.** Na podporu tohto piliera sú už pripravené a implementované aktivity v rámci EŠIF ako aj mimo neho, a to napr. NP „Príspevok k starostlivosti o dieťa“ na podporu služieb starostlivosti o deti do 3 rokov, DOP v rámci výzvy „Zosúladenie rodinného a pracovného života“ na podporu flexibilných foriem starostlivosti o deti, ako aj výzvy z OP IROP na zvýšenie kapacít infraštruktúry materských škôl. Na podporu starostlivosti o závislých členov a členky rodiny je to napr. NP Podpora opatrovateľskej služby.
2. **Rovnovážnejšie rozdelenie zodpovedností za chod rodiny a vyššie zapájanie otcov do starostlivosti o deti.** Na podporu tohto piliera je v SR úspešne zavedená prax čerpania materskej dovolenky otcom, pričom trend otcov využívajúcich túto možnosť neustále narastá. V júni 2018 z celkového počtu ca. 32 tisíc osôb na materskej dovolenke bolo 17% otcov, kým pred 2 rokmi to bolo iba 4,6% a pred 5 rokmi iba 0,5%.
3. **Flexibilné formy práce.** Na podporu FFP je schválený zámer NP Zosúladenie rodinného a pracovného života, ktorého prijímateľom je UPSVaR.

9. Očakávaný stav a merateľné ciele

Realizácia aktivít projektu prispeje k zvýšeniu všeobecného povedomia o výhodách a možnostiach zavádzania opatrení pre zosúladovanie pracovného, rodinného a súkromného života. Zamestnávateľia tak budú disponovať podrobnejšími informáciami o dôležitosti zladenia pracovného a súkromného života a rovnako budú viac motivovaní svojim zamestnancom a zamestnankyniam poskytovať dostupné opatrenia. Na základe lepšej informovanosti dokážu svojim zamestnancom a zamestnankyniam zároveň ponúknuť širokú škálu opatrení za účelom lepšieho zosúladenia ich pracovného, rodinného a súkromného života. Zamestnanci a zamestnankyne budú rovnako viac informované o dostupných opatreniach, ktoré môžu od svojich zamestnávateľov očakávať a budú aj viac motivované tieto opatrenia využívať. Očakávame vzrast miery využívania flexibilných foriem práce ako aj iných opatrení zameraných na zladenie pracovného a súkromného života.

Osobitný prínos bude znamenať zavedenie tzv. rodových auditov resp. auditov „rodina a práca“ do praxe, ktoré budú vykonávané na základe certifikovaných metodík overených MPSVR SR. Osobitný dôraz bude preto v rámci projektu kladený na vytvorenie štandardov kvality, vzorový metodiku a certifikáciu metodiky auditovania resp. vyhodnocovania rodovej rovnosti vrátane zosúladenia rodinného a pracovného života v podnikoch. Táto prax je systémovo využívaná

v zahraničí, kým na Slovensku sa rodovému auditu zatiaľ podrobila iba jediná firma. Národný projekt tak vytvorí podmienky pre rozšírenie kvalitných rodových auditov, pričom ich samotné vykonávanie v praxi bude podporené v rámci výzvy pre dopytovo orientované projekty. Osobitne budeme venovať pozornosť verejnej správe, ktorá by mala ísť v tomto príklade pre všetkých zamestnávateľov.

V tejto časti popíšete očakávané výsledky projektu s konkrétnym prínosom vo vzťahu k rozvoju oblasti pokrytej operačným programom a zrealizovaniu aktivít. V tabuľke nižšie uveďte projektové ukazovatele a iné údaje. Projektové ukazovatele musia byť definované tak, aby odrážali výstupy/výsledky projektu a predstavovali kvantifikáciu toho, čo sa realizáciou aktivít za požadované výdavky dosiahne. ⁶				
Cieľ národného projektu	Merateľný ukazovateľ výstupu	Indikatívna cieľová hodnota	Aktivita projektu	Súvisiaci programový ukazovateľ ⁷
Zlepšenie podmienok pre zosúladienie pracovného a rodinného života	<p>P0328 Počet podporených zamestnávateľov/ inštitúcií</p> <p>P0507 Počet vypracovaných materiálov (hodnotení, analýz, štúdií, a pod.)</p> <p>P0552 Počet zamestnávateľov/ inštitúcií, ktorí realizujú opatrenia na zosúladienie pracovného a rodinného života šesť mesiacov po ukončení projektu</p>	10 6 8	Podpora zosúladienia rodinného a pracovného života	<p>O0088 Počet podporených zamestnávateľov/inštitúcií,</p> <p>O0115</p> <p>R0092</p>
Iné údaje, ktorými je možné sledovať napĺňanie cieľov národného projektu (ak relevantné)				
Cieľ národného projektu	Ukazovateľ	Indikatívna cieľová hodnota	Aktivita projektu	

⁶ V odôvodnených prípadoch sa uvedená tabuľka nevyplní, pričom je nevyhnutné do tejto časti uviesť podrobné a jasné zdôvodnenie, prečo nie je možné uviesť požadované údaje.

⁷ Národný projekt by mal obsahovať minimálne jeden relevantný projektový ukazovateľ, ktorý sa agreguje do programového ukazovateľa. Pri ostatných projektových ukazovateľoch sa uvedie N/A.

Zlepšenie podmienok pre zosúladienie pracovného a rodinného života	D0249 Počet pracovníkov, pracovníčok refundovaných z projektu mimo technickej pomoci OP/OP TP; D0261 Mzda mužov refundovaná z projektu (priemer); D0262 Mzda mužov refundovaná z projektu (medián); D0263 Mzda žien refundovaná z projektu (priemer); D0264 Mzda žien refundovaná z projektu (medián); D0266 Podiel žien na riadiacich pozíciách projektu, D0267 Podiel žien na iných ako riadiacich pozíciách projektu, D0128 Počet nástrojov zabezpečujúcich prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím; D0162 Počet realizovaných informačných aktivít;		Podpora zosúlad'ovania rodinného a pracovného života
--	---	--	--

V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý merateľný ukazovateľ

10. Bližší popis merateľných ukazovateľov.⁸

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov	
Názov merateľného ukazovateľa ⁹	Počet podporených zamestnávateľov/inštitúcií
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Monitorovacie správy, prezenčné listiny
Názov merateľného ukazovateľa ¹⁰	Počet vypracovaných materiálov (hodnotení, analýz, štúdií, a pod.)
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Monitorovacie správy, web stránka projektu
Názov merateľného ukazovateľa ¹¹	Počet zamestnávateľov/ inštitúcií, ktorí realizujú opatrenia na zosúladienie pracovného a rodinného života šesť mesiacov po ukončení projektu
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Monitorovacie správy, prezenčné listiny

V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte údaje za každý z nich.

⁸ V odôvodnených prípadoch sa uvedená tabuľka nevyplňa, pričom je nevyhnutné do tejto časti uviesť podrobné a jasné zdôvodnenie, prečo nie je možné uviesť požadované údaje.

⁹ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

¹⁰ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

¹¹ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

11. Očakávané dopady

Zoznam prínosov a prípadných iných dopadov, ktoré sa dajú očakávať pre jednotlivé cieľové skupiny		
Dopady		Počet ¹²
Zlepšenie podmienok pre zamestnanosť žien resp. rodičov	• zamestnanci vykonávajúci politiky a opatrenia v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí vo verejnom aj v neverejnom sektore	20
	• tvorcovia politik na národnej, regionálnej a miestnej úrovni	3
	• zamestnávateľia, SZČO	8
	• poskytovatelia služieb zamestnanosti	2
	• výskumné a vzdelávacie inštitúcie	5
	• organizácie a inštitúcie venujúce sa rodovej rovnosti	1
	• sociálni partneri, odborové organizácie a pod.	

V prípade viacerých cieľových skupín, doplňte dopady na každú z nich.

12. Aktivity

a) Uveďte detailnejší popis aktivít.

Hlavná aktivita 1. Podpora zosúlad'ovania rodinného a pracovného života

Projekt kladie za cieľ zvýšiť povedomie o možnostiach uplatňovania rodovej rovnosti vrátane zosúlad'ovania pracovného a súkromného života na trhu práce a zaviesť systémové opatrenia na ich uplatňovanie v praxi. Jedným z nástrojov prispievajúcim k uplatňovaniu rodovej rovnosti v spoločnosti je „rodové hodnotenie pracoviska“ (rodový audit). Metóda rodového hodnotenia ako jedného z nástrojov gender mainstreamingu má v zahraničí už viac než tridsať ročnú tradíciu.

V Slovenskej republike je to nový a účinný nástroj presadzovania rovnosti žien a mužov v spoločnosti. Rodové hodnotenie spočíva v analýze fungovania jednotlivých spoločenských celkov či organizácii z rodovej perspektívy. Ako jedna z foriem etického hodnotenia

¹² Ak nie je možné uviesť početnosť cieľovej skupiny, uveďte do tejto časti zdôvodnenie.

umožňuje rodové hodnotenie zistiť, ako organizácia dodržiava a podporuje princípy rodovej rovnosti na pracovisku, pričom osobitne sa vyhodnocuje aj oblasť zosúladienia rodinného a pracovného života.

V rámci aktivity bude vypracovaná aj analytická štúdia *Náklady a výnosy uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce*, ktorá bude vychádzať najmä z materiálov Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť *Economic case for gender equality in the EU*¹³.

Stručný popis opatrení

1.1 Vytvorenie koncepčných materiálov na podporu zosúladienia rodinného a pracovného života na trhu práce (01/2020 - 12/2020)

Potreba vypracovania metodiky na podporu zosúladienia rodinného a pracovného života vyvstáva z praxe, nakoľko mnohí zamestnávateľi nemajú potrebné poznatky o možnostiach podpory rodovej rovnosti a zosúladovania rodinného a pracovného života u svojich zamestnancov a zamestnankýň a ani o výhodách takejto firemnej politiky. Metodika by mala poskytnúť prehľadný návod, ako zaviesť a rozširovať tieto opatrenia v podniku, pričom bude obsahovať aj vzorové plány rodovej rovnosti s katalógom vhodných opatrení.

V rámci tejto podaktivity dôjde k

- spracovaniu metodiky pre uplatňovanie rodovej rovnosti a zosúladienia rodinného a pracovného života v podniku vrátane katalógu možných opatrení (3 DoVP na dobu 1 roka)
- vypracovaniu Koncepcie pre zosúladovanie súkromného a pracovného života (2 DoVP na dobu 0,5 roka)
- vypracovanie analytickej štúdie *Náklady a výnosy uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce* (3 DoVP na dobu 1 roka)
- poradenstvo pre zamestnávateľov pri vytváraní plánov na podporu zosúladienia rodinného a pracovného života a pilotné overenie katalógu opatrení v praxi
- naviazanie bilaterálnej spolupráce za účelom výmeny pozitívnych skúseností a progresívnych trendoch v uplatňovaní rodovej rovnosti a nediskriminácie žien v iných európskych krajinách. (2 DoVP na dobu 2 rokov)

Personálne náklady: 4 experti/ky na dohody (DoVP alebo DoPČ) na dobu 2 rokov

1.2 Zavedenie systému hodnotenia zosúladienia rodinného a pracovného života a rodovej rovnosti v podnikoch (6/2020 – 12/2022)

V rámci tejto podaktivity bude realizované

- vypracovanie návrhu metodiky pre rodové audity v SR, a to s využitím skúsenosti z ČR, vrátane systému supervízie pre audity (v aktivite budú využité aj výsledky z NP Inštitút rodovej rovnosti) Cieľom metodiky je poskytnúť jednotný výklad tohto nástroja a zároveň zjednotiť zavádzanie odlišných postupov pri realizácii „rodového

¹³ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

hodnotenia“ a to definovaním minimálnych kritérií nevyhnutných pre napĺňanie štandardu. (4 DoVP na dobu 0,5 roka)

- vypracovaný systém štandardov a overovania kvality metodiky pre existujúce audity rodovej rovnosti vrátane možných čiastkových auditov ako je zosúladienie rodinného a pracovného života alebo rodová rovnosť v odmeňovaní (4 DoVP na dobu 0,5 roka)
- vypracovanie systému certifikácie pre podniky, ktoré úspešne absolvujú audit/hodnotenie
- prenos dobrej praxe z iných krajín EÚ, najmä ČR (napr. MPSV CR, <https://www.gendernora.cz/analyzy-audit/>), Rakúsko (napr. <https://www.familieundberuf.at/>) a pod. (2 DoVP na dobu 0,5 roka)
- podpora a poradenstvo pre dopytovo orientované projekty zamerané na rodové audity v rámci výzvy z OP LZ (2 DoVP na dobu 2 rokov)

Personálne náklady: 4 experti/ky na dohody (DoVP alebo DoPČ) na dobu 2 rokov

1.3. Publicita a osвета (1/2020 – 12/2022)

- organizácia úvodnej konferencie
- podpora sieťovania a výmeny skúseností medzi zamestnávateľmi, odbormi a odbornou verejnosťou
- usporiadania seminárov k výmene dobrej praxe v rámci verejnej správy a podnikateľskej sféry o otázkach zosúladienie súkromného a pracovného života a k vymedzeniu zamerania a obsahu metodiky, najmä v spolupráci so signatármi Charty diverzity (www.chartadiverzity.sk)
- propagácia výsledkov projektu
- podporná kampaň, ktorá bude pozostávať z internetovej stránky, kampane vedenej prostredníctvom sociálnych médií, podporných prvkov kampane (letáky, sprievodné materiály apod.)

Personálne náklady: 2 experti/ky na dohody (DoVP alebo DoPČ) na dobu 2 rokov – 1x publicita a 1xweb stránka a on-line kampaň

Realizácia aktivít projektu prispeje k zvýšeniu všeobecného povedomia o výhodách a možnostiach rozširovania opatrení pre zosúladienie súkromného a pracovného života.

Zamestnávatelia tak budú disponovať podrobnejšími informáciami o dôležitosti zosúladienie súkromného a pracovného života a zároveň budú motivovanejší svojím zamestnancom poskytovať opatrenia pre zosúladienie súkromného a pracovného života Zamestnanci budú viac informovaní o tom, aké opatrenia zosúladienie súkromného a pracovného života môžu od zamestnávateľa očakávať a budú viac motivovaní tieto opatrenia využívať.

Opatrenia sa budú realizovať prostredníctvom zamestnancov na základe uzavretých dohôd o vykonaní práce resp. počtu odpracovaných hodín a následne výstupov z vykonanej práce.

V rámci projektu bude zabezpečená spolupráca so zamestnávateľmi v rámci tzv. Charty diverzity (www.chartadiverzity.sk), so zamestnávateľskými zväzmi (AZZZ, KOZ, APZ) ako aj

s UPSVaR, ktorí disponujú databázou zamestnávateľov, čo prispeje k lepšej dostupnosti a využívaniu vytvorenej metodiky.

b) V tabuľke nižšie uveďte rámcový popis aktivít, ktoré budú v rámci identifikovaného národného projektu realizované a ich prepojenie so špecifickými cieľmi.

Názov opatrenia	Cieľ, ktorý má byť aktivitou dosiahnutý (podľa sekcie <i>Očakávaný stav</i>)	Spôsob realizácie (žiadateľ a/alebo partner)	Predpokladaný počet mesiacov realizácie aktivity
<u>Podpora zosúlad'ovania rodinného a pracovného života</u>	Podpora a poradenstvo pri tvorbe a implementácii programov a plánov zameraných na zosúladenie rodinného a pracovného života v podnikoch a inštitúciách	žiadateľ	30 mesiacov

V prípade viacerých aktivít, doplňte informácie za každú z nich.

13. Rozpočet

Jasne uveďte, ako bol pripravovaný indikatívny rozpočet a ako spĺňa kritérium „hodnota za peniaze“, t. j. akým spôsobom bola odhadnutá cena za každú položku, napr. prieskum trhu, analýza minulých výdavkov spojených s podobnými aktivitami, nezávislý znalecký posudok, v prípade, ak príprave projektu predchádza vypracovanie štúdie uskutočniteľnosti, ktorej výsledkom je, o. i. aj určenie výšky alokácie, je potrebné uviesť túto štúdiu ako zdroj určenia výšky finančných prostriedkov. Skupiny výdavkov doplňte v súlade s MP CKO č. 4 k číselníku oprávnených výdavkov v platnom znení. V prípade operačných programov implementujúcich infraštruktúrne projekty, ako aj projekty súvisiace s obnovou mobilných prostriedkov, sa do ukončenia verejného obstarávania uvádzajú položky rozpočtu len do úrovne aktivít.

Indikatívna výška finančných prostriedkov určených na realizáciu národného projektu a ich výstižné zdôvodnenie		
Predpokladané finančné prostriedky na hlavné aktivity	Celková suma	Uveďte plánované vecné vymedzenie
Aktivita 1.		
521 - Mzdové výdavky	494 800 EUR	Externí experti na dohody o PČ alebo VP (10 expertov/iek na 2,5 roka po 350 hod, 38 EUR/hod CCP) plus 2 miesta na TPP na odbornú koordináciu aktivít na TPP (2500 CCP vrátane 10% nárast v každom roku). Personálne výdavky v projekte boli stanovené na základe miezd súčasných ŠZM na ORRRP v nadväznosti na aktivity, ktoré vykonávajú.

Hlavné aktivity SPOLU		
Podporné aktivity 903 Paušálna sadzba na ostatné výdavky projektu SPOLU	197 920 EUR	paušálna sadzba do výšky 40 % oprávnených priamych nákladov na zamestnancov použitých na výpočet všetkých ostatných nákladov na projekt
CELKOM	692 720 EUR	

Odhad rozpočtu bol vypracovaný na základe hodnôt celkovej ceny práce odvodenej od súčasných miezd na ORRRP, pričom bol zohľadnený 10% nárast miezd na ŠZM na TPP v nasledujúcich rokoch, t.j. v 2. a 3.roku realizácie projektu.

1. Rok: 193 000 EUR
10 DoVP: $10 \times 350 \times 38 = 133\ 000$
2 miesta na TPP: $12 \times 2500 \times 2 = 60\ 000$
2. Rok: 199 000 EUR, vrátane 10% navýšenia na ŠZM
10 DoVP: $10 \times 350 \times 38 = 133\ 000$
2 miesta na TPP: $12 \times 2500 \times 1,1 \times 2 = 66\ 000$
3. Rok (polrok): 102 800, vrátane 10% navýšenia na ŠZM
5 DoVP: $5 \times 350 \times 38 = 66\ 500$
2 miesta na TPP: $6 \times 2\ 750 \times 1,1 \times 2 = 36\ 300$

ŠZM na TPP budú vytvorené v platovej triede 8. So základným tarifným platom na rok 2019 vo výške 1 071 EUR¹⁴ + osobné ohodnotenie, čo činí hrubú mesačnú mzdu 1 850 EUR, plus odvody 35% v CCP na úrovni 2 500 EUR. Pri stanovovaní výšky bola zohľadnená mzdová politika zamestnávateľa a skutočnosť, že cca. 4 krát ročne sú vyplácané odmeny v celkovej výške zhruba dvoch plátov, ktoré boli zahrnuté do výšky priemernej mesačnej CCP.

Opis ich činnosti a kvalifikačné a odborné požiadavky budú uvedené v s dokumente Riadenia projektu a odborný tím.

14. Deklarujte, že NP vyhovuje **zásade doplnkovosti** (t. j. nenahrádza verejné alebo ekvivalentné štrukturálne výdavky členského štátu v súlade s článkom 95 všeobecného nariadenia).

Národný projekt nenahrádza ani nefinancuje žiadne konkrétne opatrenia ani príspevky definované platnými právnymi predpismi. Ide o nástroj, ktorý má doplnkový charakter a podporuje zlepšenie podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života. Všetky aktivity projektu sú nad rámec článku 53 organizačného poriadku MPSVR SR v znení dodatku č. 1 až 31

15. Bude v národnom projekte využité zjednodušené vykazovanie výdavkov? Ak áno, aký typ?

Paušálna sadzba do výšky 40 % oprávnených priamych nákladov na zamestnancov použitých na výpočet všetkých ostatných nákladov na projekt

¹⁴ NARIADENIE VLÁDY Slovenskej republiky z 12. decembra 2018, ktorým sa ustanovujú zvýšené platové tarify štátnych zamestnancov https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/389/vyhlasene_znenie.html

16. Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov
Informácie sa vyplňajú iba pre investičné¹⁵ typy projektov.

Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov	
Existuje relevantná štúdia uskutočniteľnosti ¹⁶ ? (áno/nie)	<i>nie</i>
Ak je štúdia uskutočniteľnosti dostupná na internete , uveďte jej názov a internetovú adresu, kde je štúdia zverejnená	
V prípade, že štúdia uskutočniteľnosti nie je dostupná na internete, uveďte webové sídlo a termín, v ktorom predpokladáte jej zverejnenie (mesiac/rok)	

Predkladá: (vecne príslušný útvar MPSVR SR / externý subjekt)
ORRRP

¹⁵ Investičný projekt – dlhodobá alokácia finančného aj nefinančného kapitálu na naplnenie investičného zámeru až do etapy, kedy projekt vstúpi do prevádzkovej etapy a prípadne začne generovať stabilné príjmy. Investičný projekt smeruje k: výstavbe stavby alebo jej technickému zhodnoteniu; nákupu pozemkov, budov, objektov alebo ich častí; nákupu strojov, prístrojov, tovarov a zariadení; obstaraniu nehmotného majetku vrátane softvéru. Zdroj: Uznesenie Vlády SR č. 300 z 21.6.2017 k návrhu Rámca na hodnotenie verejných investičných projektov v SR.

¹⁶ Pozri aj Uznesenie Vlády SR č. 300 z 21.6.2017 k návrhu k návrhu Rámca na hodnotenie verejných investičných projektov v SR (dostupné na:

<http://www.rokovania.sk/Rokovanie.aspx/BodRokovaniaDetail?idMaterial=26598>)