

Zámer národného projektu

Zvyšovanie povedomia v oblasti rodovej rovnosti

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

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 napĺňania cieľov OP, efektívnejšie a hospodárnejšie využitie finančných prostriedkov)

Predkladaný národný projekt reaguje na stav poznania v oblasti rodovej rovnosti na Slovensku v rokoch 2017 - 2018, ktorý je poznačený aj šírením dezinformácií o rodovej rovnosti a obsahu týchto politík. Dezinformačná kampaň je možná aj kvôli nízkej úrovni znalostí v tejto oblasti, a to aj na úrovni tvorcov politík. Nakoľko je potrebné zabezpečiť nielen kvalitu vzdelávacieho procesu, ale aj správne východiská pri vzdelávaní, je potrebné riešiť problematiku systematicky a koordinovane, čo je možné len prostredníctvom uceleného národného projektu.

Žiadateľ v roku 2018 vyškolil v rámci vlastných kapacít 300 osôb administratívnych kapacít MPSVR SR v oblasti rodovej rovnosti. Predkladaný projekt umožní pokračovať vo vzdelávaní na celoplošnej úrovni.

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, zosúladenia pracovného a súkromného života a presadzovania rovnakej odmeny za rovnakú prácu
Špecifický cieľ	3.2.2 Znížiť horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu na pracovnom trhu a v príprave na povolanie
Miesto realizácie projektu (na úrovni kraja)	Trnavský kraj, Nitriansky kraj, Trenčiansky kraj, Žilinský kraj, Banskobystrický kraj, Prešovský kraj, Košický 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 politík na národnej, regionálnej a miestnej úrovni• zamestnávateľia, SZČO• výskumné a vzdelávacie inštitúcie• organizácie a inštitúcie venujúce sa rodovej rovnosti• sociálni partneri, odborové organizácie a pod.
Príklad hlavnej aktivity v zmysle OP ĽZ	podpora opatrení na zvyšovanie povedomia v oblasti rodovej rovnosti – osvetová a vzdelávacia činnosť a informačné kampane zamerané na presadzovanie rodovej rovnosti

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	

V prípade viacerých partnerov, doplňte údaje za každého partnera.

5. Predpokladaný časový rámec

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

Dátum vyhlásenia vyzvania vo formáte Mesiac/Rok	9/2019
Uveďte plánovaný štvrťrok podpísania zmluvy o NFP s prijímateľom	IV. štvrťrok 2019
Uveďte plánovaný štvrťrok spustenia realizácie projektu	I. štvrťrok 2020
Predpokladaná doba realizácie projektu v mesiacoch	24

6. Finančný rámec

Alokácia na vyzvanie (zdroj EÚ a ŠR)	446 880 EUR
Celkové oprávnené výdavky projektu	446 880 EUR
Vlastné zdroje prijímateľa	0 EUR

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.

* vyplniť v prípade realizácie projektu v oboch kategóriách regiónov

** ak NIE, je potrebné predložiť analýzu rozdelenia výdavkov na jednotlivé kategórie regiónov

Kategórie regiónov	Celkom (v Eur)	Zdroje EÚ (v Eur)	Zdroje SR - spolufinancovanie oprávnenej časti projektu (v Eur)	Zdroje SR - financovanie neoprávnenej časti projektu (v Eur)	Použitie koeficientu pro-rata*
MRR	446 880,00	379 848,00	67 032,00	0,00	ÁNO / NIE**
VRR	0,00	0,00	0,00	0,00	
Spolu SR	446 880,00	379 848,00	67 032,00	0,00	

7. Východiskový stav

a. Uveďte 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“), ktoré zahŕňajú aj úlohy súvisiace s Partnerskou dohodou medzi SR a EÚ o uplatňovaní európskych štrukturálnych a investičných fondov v SR v programovom období 2014-2020 a dôležité postavenie rovnosti mužov a žien ako horizontálneho princípu, ale i ex ante podmienky pre čerpanie štrukturálnych a investičných fondov

Jedným z relevantných strategických cieľov v Stratégii a Akčnom pláne pre oblasť zamestnanosti je „odstraňovať horizontálnu a vertikálnu segregáciu na trhu práce“ a „eliminovať negatívne rodové stereotypy vo vzdelávaní“;

Akčný plán navrhuje konkrétne úlohy: „Implementovať opatrenia na zníženie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie na pracovnom trhu a v príprave na povolanie“, „Realizovať vzdelávacie programy k rodovej rovnosti v rámci celoživotného vzdelávania“, „Zabezpečiť systémové vzdelávanie v oblasti ľudských práv žien a rodovej rovnosti pri príprave učiteľov a učiteľiek s cieľom eliminovať negatívne rodové stereotypy vo vzdelávaní“, „Propagovať odstraňovanie vertikálnej segregácie vo vzdelávaní, najmä prírodné a technické študijné odbory ako relevantné oblasti pre ženy“, „Podpora, vyhľadávanie a propagovanie talentov v rodovo netradičných odvetviach. Úloha je súčasťou aktivít spoluvytvárajúcich systémové predpoklady a opatrenia na zosúladzovanie rodinného, osobného a pracovného života a tým zvyšovať zamestnanosť žien“.

- Stratégia Európa 2020 v oblasti zamestnanosti;

Národný cieľ do roku 2020

- Dosiagnúť 72% podiel zamestnaného obyvateľstva vo veku 20-64 rokov.

Tematický cieľ: Podporovať zamestnanosť a mobilitu pracovnej sily.

- Znížiť počet osôb ohrozených chudobou alebo vylúčením v EÚ

Tematický cieľ: Podporovať sociálne začleňovanie a boj proti chudobe.

- Strategický záväzok k rodovej rovnosti na obdobie rokov 2016-2019

b. Uveďte predchádzajúce výstupy z dostupných analýz, na ktoré nadväzuje navrhovaný zámer NP (štatistiky, analýzy, štúdie,...):

Indikátory rodovej rovnosti ukazujú stagnáciu v ostatnom období, a to najmä vo vzťahu k rodovému mzdovému rozdielu. Z hľadiska legislatívnej úpravy napĺňa SR očakávané požiadavky stanovené EÚ; v roku 2007 bol v rámci novelizácie Zákonníka práce doplnený dôležitý paragraf § 119a, ktorý v slovenskej legislatíve zakotvuje rovnakú mzdu za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty pre ženy a mužov. Napriek vyhovujúcej legislatíve je však nutné konštatovať, že na Slovensku pretrvávajú značné rozdiely v odmeňovaní žien a mužov. Pozitívnu správou je, že sa rodový mzdový rozdiel na Slovensku postupne znižuje: od nášho vstupu do EÚ klesol o 10 p.b. a v súčasnosti predstavuje stále okolo 18 %. Inými slovami, priemerný hodinový zárobok žien tvorí iba 82 % z mužskej priemernej mzdy. Priemer Európskej únie sa dlhodobo pohybuje na úrovni medzi 16 a 17 %.

V podnikateľskej sfére je možné pozorovať kontinuálne sa zvyšujúci rodový mzdový rozdiel so zvyšujúcimi sa mzdami zamestnancov. Pri jednom percente najlepšie platených mužov a žien je možné pozorovať rodový mzdový rozdiel na úrovni 10 % a tento sa zvyšuje až na vyše 35 % u jedného promile najlepšie platených mužov a žien.

Projekt reaguje aj na odporúčania Výboru pre odstránenie diskriminácie žien (zmluvný expertný orgán monitorujúci dodržiavanie dohovoru CEDAW jeho zmluvnými stranami) z roku 2016, keď posudzoval Správu o plnení dohovoru CEDAW Slovenskou republikou, v svojich záverečných odporúčaníach (CEDAW/C/SVK/CO/5-6) znepokojenia v nasledujúcich oblastiach:

Stereotypy:

„Výbor so znepokojením zaznamenal, že a) diskriminačné stereotypy o úlohách a zodpovednostiach žien a mužov v spoločnosti a rodine sú v zmluvnom štáte hlboko zakorenené a ženy naďalej nesú neúmerný podiel zodpovednosti za rodinu a domácnosť; b) neštátne subjekty, vrátane cirkevných a občianskych organizácií, médií a politikov, zorganizovali silné kampane presadzujúce tradičné rodinné hodnoty, prehnane zdôrazňujúce úlohu žien ako matiek a poskytovateľiek starostlivosti a kritizujúce rodovú rovnosť ako „rodovú ideológiu“.

Výbor naliehavo žiada zmluvnú stranu, aby: a) uskutočnila informačné a vzdelávacie aktivity pre ženy aj mužov o zdieľaní zodpovednosti za rodinu a domácnosť medzi ženami a mužmi; b) zintenzívnila svoje úsilie v oblasti prijímania účinných a proaktívnych opatrení, akými sú kampane na zvyšovanie povedomia a verejné vyhlásenia vysokých vládnych predstaviteľov, s cieľom podporiť chápanie rodovej rovnosti v súlade s medzinárodnými ľudskoprávnymi štandardmi a potlačiť snahy akýchkoľvek aktérov o podceňovanie alebo degradáciu úsilia o dosiahnutie rodovej rovnosti označovaním predmetných opatrení za ideológiu.“ (Záverečné zistenia, 2016)

Vzdelávanie:

„Výbor zaregistroval prijaté legislatívne opatrenia zakazujúce diskrimináciu v oblasti vzdelávania, ako aj ciele Akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2014-2019 zamerané na podporu štúdia žien v oblasti vedy a techniky. Napriek tomu je však výbor znepokojený pretrvávajúcou rodovou segregáciou vo vzdelávaní so slabou účasťou žien a dievčat na štúdiu matematiky, vedy a techniky, ako aj slabým zastúpením žien na učiteľských pozíciách v rámci vysokoškolského vzdelávania a obmedzeným vekovo primeraným vzdelávaním o sexuálnom a reprodukčnom zdraví a právach v školských osnovách. Výbor je ďalej hlboko znepokojený segregáciou rómskych detí v špeciálnych školách a/alebo špeciálnych triedach v bežných školách, ako aj segregáciou detí so zdravotným postihnutím, vrátane dievčat, v špeciálnych školách a/alebo špeciálnych triedach.

Výbor odporúča zmluvnej strane, aby: a) prijala opatrenia, vrátane dočasných vyrovnávacích opatrení, na podporu vzdelávania žien a dievčat v netradičných oblastiach, ako je matematika,

veda a technika, a urýchlila ustanovovanie žien do najvyšších funkcií v akademických inštitúciách;“ (Záverečné zistenia, 2016)

- c. Uvedte, na ktoré z ukončených a prebiehajúcich národných projektov⁵ zámer NP priamo nadväzuje, v čom je navrhovaný NP od nich odlišný a ako sú v ňom zohľadnené výsledky/dopady predchádzajúcich NP (ak relevantné):

Projekt nadväzuje na národný projekt Inštitút rodovej rovnosti (2008 – 2015), ktorý sa čiastočne venoval aj vzdelávaniu aktérov a príprave vzdelávacích podkladov, z ktorých je možné mnoho využiť, avšak s nutnou aktualizáciou. Podklady sú dostupné na <http://www.gender.gov.sk/aktivity/projekty/institut-rodovej-rovnosti/>

V súčasnosti je realizovaný národný projekt Prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie (NP PERD, prijímateľ IVPR), v rámci ktorého je plánované aj vzdelávanie verejnej správy, avšak v obmedzenom režime: vzdelávacie aktivity budú v NP PERD tematicky obmedzené iba na tému antidiskriminácie na trhu práce a ochrany pred rodovo podmieneným násilím vo vyspecifikovaných organizáciách v ŽoNFP NP PERD. Daný NP bude využitý aj pre prípravu lektorov a lektoriek do predkladaného projektu, realizovanom v menej rozvinutých regiónoch, nakoľko potrebujeme zabezpečiť nielen kvalitu vzdelávacieho procesu, ale aj správne východiská pri vzdelávaní.

- d. Popíšte problémové a prioritné oblasti, ktoré rieši zámer národného projektu. (Zoznam známych problémov, ktoré vyplývajú zo súčasného stavu a je potrebné ich riešiť):

Základné problémové oblasti, ktoré projekt rieši, sú:

- šírenie dezinformácií o rodovej rovnosti a obsahu týchto politík,
- nedostatočná úroveň znalostí v oblasti rodovej rovnosti,
- pretrvávajúce rodové stereotypy vo vzdelávaní, kariérnom poradenstve a voľbe povolania,
- pretrvávajúci rodový mzdový rozdiel a následná feminizácia chudoby v staršom veku.

Predkladaný projekt teda reaguje stav poznania v oblasti rodovej rovnosti na Slovensku v rokoch 2017 - 2018, ktorý je poznačený aj šírením dezinformácií o rodovej rovnosti a obsahu týchto politík. Dezinformačná kampaň je možná aj kvôli nízkej úrovni znalostí v tejto oblasti, a to aj na úrovni tvorcov politík. Bližší popis je k dispozícii v Súhrnných správach o stave rodovej rovnosti na Slovensku za roky 2017 a 2018.

Analýzy z ostatných rokov ukazujú, že v Slovenskej republike existujú medzi mužmi a ženami viaceré sociálne rozdiely. Súčasťou sociálnych nerovností medzi ženami a mužmi je okrem iného aj výrazná príjmová nerovnosť. Podľa údajov Treximy resp. Štatistického úradu SR, zarábali ženy v roku 2018 o 18 percent menej ako muži. Tento rodový mzdový rozdiel (RMR) je odrazom znevýhodneného postavenia žien v spoločnosti a poukazuje na mieru porušovania ich ekonomických a ľudských práv. Zároveň má závažné ekonomické a sociálne dôsledky pre život jednotlivých žien i celej spoločnosti - je jednou z hlavných príčin feminizácie chudoby na Slovensku a sociálneho vylúčenia žien. Príčinou znevýhodneného ekonomického a sociálneho postavenia žien v našej spoločnosti je rodová segregácia povolání, založená na rodovej deľbe práce a stereotypnom chápaní určitých typov povolání ako typicky „mužských“ a „ženských“. Tzv. ženská práca má nižší spoločenský status a aj nižšie finančné ohodnotenie.

⁵ V prípade ak je to relevantné, uvedte aj ukončené národné projekty z programového obdobia 2007-2013.

Tu sa výrazne prejavujú nerovnosti v zodpovednosti za chod domácnosti a rodiny – ženy trávajú nepomerne viac času v neplatenej (ale i platenej) práci zameranej na starostlivosť o deti, členov rodiny a domácnosť.

Štúdie ďalej dokazujú, že vydaj sa pre ženy prejavuje negatívne na zárobkoch. Kým ženatí muži zarábajú v priemere o 4,5 % viac ako ich slobodní kolegovia, u vydatých žien je to naopak - zarábajú 3,7 % menej ako slobodné. To jasne poukazuje na predsudky zamestnávateľov voči vydatým ženám (matkám) a naopak, na vyzdvihovanie ženatých mužov, otcov rodín, od ktorých sa očakáva väčšia stabilita.

Z hľadiska vzdelania prevláda na Slovensku lepšia vzdelanostná úroveň žien. Táto sa však neodráža v úrovni ich zárobkov, naopak. Najvyšší rodový mzdový rozdiel sa prejavuje pri vysokoškolsky vzdelaných mužoch a ženách, a to hlavne v podnikateľskej sfére, kde tento rozdiel predstavuje o štvrtinu nižší priemerný zárobok pre ženy. Tento rozdiel poukazuje na fakt, že investícia do vzdelania - ľudského kapitálu sa lepšie vypláca a zhodnocuje u mužov ako u žien. Rodový mzdový rozdiel u vysokoškolsky vzdelaných odráža najmä horizontálnu segregáciu sektorov založenú na stereotypných predstavách o „práci vhodnej pre ženy“, ktoré sa odrážajú pri výbere študijných odborov. Vychádzajúc z historického vývoja a stereotypného prístupu, práca vykonávaná ženami sa spravidla považuje za prácu nižšej hodnoty, čo sa odráža na výške zárobkov v dominantne feminizovaných odvetviach. Napriek teda veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni žien nevedie táto k vyrovnávaniu zárobkov, respektíve len k veľmi pomalému poklesu tohto rozdielu.

- e. Popíšte administratívnu, finančnú a prevádzkovú kapacitu žiadateľa a partnera (v prípade, že v projekte je zapojený aj partner)

Žiadateľ (MPSVR SR) má dlhodobé skúsenosti s realizáciou národných projektov financovaných z ESF v Programovom období 2004 – 2006, Programovom období 2007 – 2013 a Programovom období 2014 – 2020, ako aj z iných zdrojov. Samotný odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR realizoval niekoľko projektov, naposledy projekt z Nórskeho finančného mechanizmu „Koordinačno-metodické centrum pre rodovo podmienené a domáce násilie“ vo výške 2,4 mil. EUR.

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí je organizačným útvarom Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR SR; ministerstvo“), ktoré je rozpočtovou organizáciou.

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí bude zabezpečovať v rámci projektu riadenie a monitorovanie projektu.

Aktivita projektu bude zabezpečená vlastným personálom žiadateľa.

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)

Špecifickým cieľom navrhovaného projektu je

- zvýšiť povedomie o rodovej rovnosti,
- eliminácia negatívnych rodových stereotypov obmedzujúcich v príprave na trh práce,
- odstránenie vertikálnej segregácie vo vzdelávaní,
- odstránenie rodovej segregácie (horizontálnej aj vertikálnej) na trhu práce

Podporované aktivity (rodové tréningy), ktorých cieľom je poskytnúť nielen vedomosti, ale hlavne praktické zručnosti, napomôžu k dosiahnutiu cieľov špecifického cieľa, resp. ku zníženiu horizontálnej a vertikálnej segregácie na pracovnom trhu. Podľa zozbieraných znalostí a skúseností rodových trénerov a tréneriek v rámci výskumu Európskeho inštitútu rodovej rovnosti sa rodový tréning považuje za doteraz najefektívnejší nástroj vzdelávania v rodovej problematike a je jedným z najdôležitejších nástrojov pre uplatňovanie rodového hľadiska. Rodový tréning buduje kapacity, ktoré sa priamo zameriavajú na poskytnutie povedomia, vedomostí a praktických zručností ľuďom a motivuje ich k implementácii uplatňovania rodového hľadiska v praxi a tým k dosahovaniu rodovej rovnosti, resp. znižovaniu horizontálnej a vertikálnej segregácie na trhu práce.

9. Očakávaný stav a merateľné ciele

Projekt prostredníctvom zvýšenej kompetencie cieľových skupín (rodová citlivosť, poznanie a porozumenie predmetu oblasti vo vzťahu k svojmu životu a profesii, schopnosť aplikovať poznatky v praktických situáciách) ovplyvní špecifické ciele výzvy a to na zvýšenie povedomia v oblasti rodovej rovnosti a zníženie horizontálnej a vertikálnej segregácie na trhu práce.

V tejto časti popíšte 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.

Cieľ národného projektu	Merateľný ukazovateľ	Indikatívna cieľová hodnota	Aktivita projektu	Súvisiaci programový ukazovateľ
Znížiť horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu na pracovnom trhu a v príprave na povolanie	P0457 Počet účastníkov, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie zamerané na rodovú rovnosť	1 500	Rodové tréningy	R0096 Počet účastníkov, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie zamerané na rodovú rovnosť
	P0454 Počet účastníkov zapojených do vzdelávania zameraného na rodovú rovnosť	1 500	Rodové tréningy	O0089 Počet účastníkov zapojených do vzdelávania zameraného na rodovú rovnosť

Iné údaje, ktorými je možné sledovať napĺňanie cieľov národného projektu (ak relevantné)

Cieľ národného projektu	Ukazovateľ	Indikatívna cieľová hodnota	Aktivita projektu
Znížiť horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu na pracovnom trhu a v príprave na povolanie	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; D0164 Počet realizovaných školiacich, vzdelávacích aktivít; D0268 Počet absolventov vzdelávacích aktivít projektu; D0270 Počet vzdelávacích aktivít projektu zaoberajúcich sa výlučne problematikou nediskriminácie a rovnosti mužov		Rodové tréningy

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

10. Bližší popis merateľných ukazovateľov.⁶

Predmetná časť sa týka projektových ukazovateľov	
Názov merateľného ukazovateľa ⁷	P0457 Počet účastníkov, ktorí úspešne absolvovali vzdelávanie zamerané na rodovú rovnosť
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Monitorovacie správy, ITMS 2014+, karta účastníka a prezenčné listiny
Názov merateľného ukazovateľa ⁸	P0454 Počet účastníkov zapojených do vzdelávania zameraného na rodovú rovnosť
Akým spôsobom sa budú získavať dáta?	Monitorovacie správy, ITMS 2014+, karta účastníka a prezenčné listiny

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

11. Očakávané dopady

Zoznam prínosov a prípadných iných dopadov, ktoré sa dajú očakávať pre jednotlivé cieľové skupiny		
Dopady	Cieľová skupina (ak relevantné)	Počet ⁹
Zvýšené vedomosti a praktické zručnosti v oblasti rodovej rovnosti	<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• zamestnávateľia, SZČO• výskumné a vzdelávacie inštitúcie• organizácie a inštitúcie venujúce sa rodovej rovnosti• sociálni partneri, odborové organizácie a pod. Jednotlivci vykonávajúci svoju profesiu alebo ktorí sa na ňu pripravujú	1 500

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

12. Aktivity

a) Uveďte detailnejší popis aktivít.

Cieľovou skupinou projektu, resp. účastníkmi aktivít projektu sa rozumejú jednotlivci vykonávajúci svoju profesiu alebo jednotlivci, ktorí sa na ňu pripravujú. Títo účastníci projektu budú sledovaní prostredníctvom karty účastníka, resp. iného údaja „Počet účastníkov, ktorí nie sú sledovaní prostredníctvom karty účastníka“.

Žiadateľ disponuje dlhoročnou skúsenosťou v realizácii rodových tréningov. Za rok 2018 žiadateľ vyškolicil v rámci vlastných kapacít 300 osôb v oblasti rodovej rovnosti.

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

⁷ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

⁸ V prípade viacerých merateľných ukazovateľov, doplňte tabuľku za každý merateľný ukazovateľ.

⁹ Ak nie je možné uviesť početnosť cieľovej skupiny, uveďte do tejto časti zdôvodnenie.

Pri nastavovaní hodnoty merateľného ukazovateľa žiadateľ vychádzal zo záverov konzultácií so spolupracujúcimi organizáciami, kde sa nastavená hodnota na základe identifikovaného záujmu ukázala ako reálna a dosiahnuteľná. Pri napĺňaní hodnoty merateľného ukazovateľa cieľovej skupiny využije preto aj existujúcej spolupráce s ďalšími inštitúciami (najmä Inštitút pre výskum práce a rodiny).

Špecifické ciele budú dosahované prostredníctvom realizácie **aktivity „Rodové tréningy“** v dvoch formách:

1) základné vzdelávanie cieľovej skupiny

Časová dotácia: 6 až 16 hodín, t.j. jeden až dvojdňový tréning/workshop

Tematické okruhy: základné scitlivenie - porozumenie základným pojmom rod a pohlavie, rodová diskriminácia a mechanizmom vytvárania a udržiavania rodových stereotypov a predsudkov; konkrétne praktické zručnosti užitočné pri výkone zamestnania.

Počet účastníkov/čok: skupiny do 30 ľudí, pričom na jedného trénera/trénerku prípadne maximálne 12 osôb. Minimálny počet účastníkov/čiek je 20 osôb na tréning (dvaja trenéri/ky).

Za úspešné absolvovanie bude považovaná 75% účasť účastníka/čky na tréningu.

2) rozšírené vzdelávanie cieľovej skupiny

Časová dotácia: 60 až 100 hodín, napr. 4 x 2,5 dňa

Tematické okruhy: hĺbkové/komplexné rodové scitlivenie smerujúce okrem iného k zmene hodnotových postojov účastníkov a účastníčok tréningu, zvýšenie ich rodovej kompetencie na úroveň schopnosti komplexného uplatňovania rodového hľadiska pri tvorbe a realizácii rodovo citlivých opatrení, politik a pod.

Počet účastníkov/čok: 15-18 osôb. Minimálny počet účastníkov/čiek je 15 osôb na tréning (dvaja trenéri/ky).

Za úspešné absolvovanie bude považovaná 75% účasť účastníka/čky na tréningu.

Rodové tréningy budú pripravované pre inštitúcie verejnej správy, výskumné a vzdelávacie organizácie (napr. pedagogický personál a študujúcich).

Výstupy z aktivity:

- vzdelaných min. 1 500 jednotlivcov, ktorí budú rozvíjať rodovú rovnosť ďalej pri výkone svojej profesie alebo vo svojej budúcej profesii

Výsledok: do vzdelané osoby s dostatkom vedomostí a praktických zručností, motivované k implementácii uplatňovania rodového hľadiska v praxi a tým k dosahovaniu rodovej rovnosti, resp. znižovaniu horizontálnej a vertikálnej segregácie na trhu práce

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

Názov aktivity	Cieľ, ktorý má byť aktivitou dosiahnutý (podľa sekcie <i>Očakávaný stav</i>)	Spôsob realizácie (žiadateľ a/alebo partner)	Predpokladaný počet mesiacov realizácie aktivity
Aktivita 1 Realizácia rodových tréningov	zvýšenie povedomia v oblasti rodovej rovnosti, zníženie horizontálnej a vertikálnej segregácie na trhu práce	žiadateľ	24 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	319 200 EUR	Externí experti na dohody o PČ alebo VP (10 expertov/iek na 2 roky po 350 hod, 38 EUR/hod CCP) plus 2 miesta na DoPČ na koordináciu aktivít. Personálne výdavky v projekte boli stanovené na základe miezd súčasných ŠZM na ORRRP v nadväznosti na aktivity, ktoré vykonávajú.
Hlavné aktivity SPOLU	319 200 EUR	
Podporné aktivity 903 Paušálna sadzba na krytie nepriamych výdavkov SPOLU	127 680 EUR	paušálna sadzba vo výške 40 % oprávnených priamych nákladov na zamestnancov použitých na výpočet všetkých ostatných nákladov na projekt (cestovné náklady, ubytovanie, stravné, prenájom miestnosti, technika na tréningy, pomôcky na vzdelávanie)
Podporné aktivity SPOLU	127 680 EUR	
CELKOM	446 880 EUR	

Odhad rozpočtu bol vypracovaný na základe hodnôt celkovej ceny práce odvodennej od súčasných miezd na ORRRP.

1. Rok: 159 600 EUR
 - 10 DoVP trenérov/iek: 10 DoVP x 350 hod x 38 EUR CCP = 133 000 EUR
 - 2 DoVP na koordináciu/riadenie projektu (projektový manažér/ka, finančný manažér/ka): 2 DoVP x 350 hod x 38 EUR CCP = 26 600 EUR
 2. Rok: 159 600 EUR
 - 10 DoVP trenérov/iek: 10 DoVP x 350 hod x 38 EUR CCP = 133 000 EUR
 - 2 DoVP na koordináciu/riadenie projektu (projektový manažér/ka, finančný manažér/ka): 2 DoVP x 350 hod x 38 EUR CCP = 26 600 EUR
- Celkom mzdové výdavky: 319 200 EUR

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 zvýšenie povedomia v oblasti rodovej rovnosti. Aktivita projektu je 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?

Áno - paušálna sadzba vo výške 40 % oprávnených priamych nákladov na zamestnancov použitých na výpočet všetkých ostatných nákladov na projekt.

16. Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov
Informácie sa vyplňajú iba pre investičné¹⁰ typy projektov.

Štúdia uskutočniteľnosti vrátane analýzy nákladov a prínosov	
Existuje relevantná štúdia uskutočniteľnosti ¹¹ ? (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 webovú stránku a termín, v ktorom predpokladáte jej zverejnenie (mesiac/rok)	

Vypracoval: ORRRP

¹⁰ 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.

¹¹ 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>)