

PRÍLOHY:**PRÍLOHA Č. 1****LEGISLATÍVA V OBLASTI ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ A RODOVEJ ROVNOSTI****LEGISLATÍVNE DOKUMENTY**

Slovenská republika je v oblasti rovnosti príležitostí viazaná viacerými medzinárodnými dokumentami, ktoré sledujú jej implementáciu do jej legislatívy a praxe. Medzi najdôležitejšie môžeme zaradiť Všeobecnú deklaráciu ľudských práv, Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie, Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien + (CEDAW), Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd a jeho dodatkové protokoly, dohovory Medzinárodnej organizácie práce, Európsku sociálnu chartu a iné.

V oblasti rovnosti príležitostí je Slovenská republika viazaná viacerými medzinárodnými dokumentmi, ktoré sledujú implementáciu princípov rovnosti príležitosti a potlačania diskriminácie do jej legislatívy a praxe. Medzi najdôležitejšie môžeme zaradiť:

- Všeobecná deklarácia ľudských práv, 1948
- Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, 1950 a jeho dodatkové protokoly, najmä Dodatkový protokol č. 7 a 11
- Dohovor o politických právach žien, 1954
- Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie, 1965
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, 1966
- Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, 1966
- Deklarácia o ochrane žien a detí v ohrození a v ozbrojenom konflikte, 1974
- Záverečný akt KBSE, 1975
- Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW), 1979
- Deklarácia o odstránení násillia voči ženám, 1993
- Opčný protokol k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, 1999
- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156, 1981
- Európska sociálna charta, 1961, Revidovaná Európska sociálna charta 1996 a jej dodatkový protokol, 1988
- Deklarácia zo IV. konferencie o ženách, Peking 1995
- Miléniové ciele OSN, 2000
- Záverečná správa 49. zasadania Komisie OSN o postavení žien, 2005

V oblasti **rodovej, rovnosti príležitostí a potlačania diskriminácie** legislatíva EÚ zahŕňa najmä tieto predpisy

- smernica č. 75/117/EHS o rovnakých podmienkach odmeňovania (rovnakých platových/ mzdových podmienkach)
- smernica č. 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky
- smernica č.79/7/EHS, rozvíjajúca princíp rodovej rovnosti a rovnakého zaobchádzania s ohľadom na (zákonné/štátne) sociálne zabezpečenie
- smernica č. 86/378/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia
- smernica č. 86/613/EHS o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby vrátane

činnosti v poľnohospodárstve a o ochrane samostatne zárobkovo činných žien počas tehotenstva a materstva

- smernica č. 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok
- smernica č. 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC
- smernica č. 96/97/ES, ktorá mení a dopĺňa smernicu č. 86/378/EHS
- smernica č. 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia
- smernica č. 97/75/EC, ktorou sa mení, dopĺňa a rozširuje smernica 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, ktorú uzatvorili UNICE, CEEP a ETUC aj na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska
- smernica č. 98/52/EC, ktorou sa rozšírila platnosť smernice č. 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia aj na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska
- smernica č. 2002/73/ES Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa mení a dopĺňa smernica rady 76/207/EHS o implementácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky
- smernica č. 2000/43/ES, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod
- smernica č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti
- smernica č. 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a ich poskytovaní
- smernica č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania
- Charta základných práv Európskej únie, 2000

Smernice EÚ a ostatné dokumenty upravujúce **oblasť rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí a nediskriminácie** Slovenská republika transponovala najmä do

- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 539/2005 Z. z. a zákona č. 326/2007 Z. z.

Ďalšími relevantnými zákonmi sú:

- zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky
- zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
- zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov
- zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
- zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
- zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov
- zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce

PRÍLOHA Č. 2

PREHLAD ZÁKLADNÝCH STRATEGICKÝCH DOKUMENTOV

Implementáciu štrukturálnej pomoci ovplyvňujú na európskej úrovni tieto základné strategické východiská:

- Strategické usmernenia Spoločenstva
- Lisabonská stratégia
- Göteborská stratégia

Medzi významné dokumenty na úrovni Európskeho spoločenstva, ktoré sa venujú otázkam rodovej rovnosti a rovností príležitostí patria:

- Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 - 2010
- Akčný program pre gender mainstreaming v rozvojovej spolupráci Spoločenstiev

Na národnej úrovni v Slovenskej republike využívanie štrukturálnych fondov definujú najmä tieto strategické dokumenty:

- Národný strategický referenčný rámec na roky 2007-2013 – vrátane operačných programov
- Stratégia konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 – akčné plány
- Národný program reforiem Slovenskej republiky 2006-2008
- Usmernenia centrálného koordinačného orgánu
- Usmernenia certifikačného orgánu
- Systém riadenia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu na program. obdobie 2007-2013
- Systém finančného riadenia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu na programové obdobie 2007-2013
- Konceptia celoživotného vzdelávania v Slovenskej republike

Do otázok rovnosti príležitostí, rodovej rovnosti a potlačaniu diskriminácie zasahujú najmä nasledovné národné strategické dokumenty:

- Národný akčný plán pre ženy
- Konceptia rovnosti príležitostí žien a mužov¹
- Národný akčný plán na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách na roky 2005-2008
- Národný akčný plán dekády začleňovania rómskej populácie 2005 – 2015
- Národná správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie 2006-2008
- Návrh opatrení na zosúladienie rodinného a pracovného života v roku 2006 s výhľadom do roku 2010
- Programové vyhlásenie vlády - august 2006

¹ Prvé dva dokumenty by mali neskôr nahradiť pripravovaná Národná stratégia rodovej rovnosti a Akčného plánu rodovej rovnosti, ktorej vypracovanie sa očakáva v roku 2008.

PRÍLOHA Č. 3**PRÍKLADY RÔZNYCH FORIEM PRÍSPEVKU PROJEKTU K ZLEPŠENIU ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ**

Príklady sú len ilustratívne a vyžadujú ďalšie rozpracovanie pre jednotlivé oblasti resp. operačné programy. Pre žiadateľov a hodnotiteľov/hodnotiteľky odporúčame, aby sa riadili najmä v príručke uvedenými Metodickými pomôckami k uplatňovaniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti, ktoré vo forme otázok upozorňujú na ich uplatňovanie (ako aj ich zlepšenie) v siedmich okruhoch týkajúcich sa projektu resp. operačného programu.

Všeobecné príklady:

- monitorovanie rôznych skupín účastníkov/účastníčok na aktivitách podľa sociálnych kategórií uvedených v definícii rovnosti príležitostí
- vypracovanie vnútorných smerníc, predpisovo o rovnosti príležitostí,
- integrované stratégie rozvoja zahrňajúce aj otázky rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti
- zabezpečovania bezbariérového prístupu k službám a aktivitám
- zabezpečenie opatrovania pre deti počas aktivity
- špeciálne vzdelávacie aktivity o rovnosti príležitostí
- špeciálne vzdelávacie aktivity v oblasti uplatňovania rodovej rovnosti (gender mainstreamingu)
- zabezpečenie dopravy k miestu vzdelávania
- motivácia určitého rodu na vzdelávaní s cieľom znižovania horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie
- mechanizmy na monitorovanie rodových rozdielov v odmeňovaní za prácu
- zariadenia prístupné pre starších ľudí
- zariadenia a služby dostupné pre marginalizované rómske komunity
- podpora predškolských zariadení
- poskytovanie služieb v časoch a priestoroch zohľadňujúcich potreby a možnosti cieľových (znevýhodnených) skupín
- projekty zameraná na viacnásobné znevýhodnené skupiny s cieľom prekonávania prekážok a bariér pri presadzovaní sa v živote a na trhu práce napr. vyrovnanie šancí rómskych žien a mužov
- bezpečnosť verejných priestorov (budovanie mestskej infraštruktúry vrátane osvetlenia)
- dostupnosť verejných služieb WC pre občanov so zníženou alebo obmedzenou mobilitou (vrátane napr. hygienických verejných služieb ako verejných WC zariadení)
- mediálne kampane zamerané na odbúravanie stereotypov a predsudkov a posilňovanie rovnosti príležitostí ako podporná aktivita (v rámci publicity, kampane proti násiliu páchanému na ženách, podpora presadzovania sa v netradičných povolaniach a oblastiach, podpora mužov v zdieľaní starostlivosti o deti a iných rodinných príslušníkov, búranie mýtov a predsudkov voči etnickým skupinám, starším ľuďom, ľuďom so zdravotnými postihnutím, ľuďom s inou sexuálnou orientáciou a pod.)
- zvädzanie flexibilných foriem organizácie práce umožňujúcich zosúladienie rodinného a pracovného života
- prepojenie potrieb mobility ľudí s rodinnými povinnosťami s prioritami politiky miestnych alebo regionálnych samospráv
- zlepšenie kvality bývania a životného prostredia v lokalitách marginalizovaných rómskych komunit (podpora projektov obnovy bývania, zlepšenie infraštruktúry, budovanie čističiek odpadových vôd)
- zavádzanie rodového hľadiska a hľadiska rovnosti príležitostí do výskumov, prieskumov a analýz poskytovania zdravotníckych služieb

- rodovo citlivý prístup v pedagogickej teórii a praxi – zameraný na elimináciu rodových stereotypov, scitlivosť k rodovým nerovnostiam a podporu rodovej rovnosti
- projekty zamerané na elimináciu rodových stereotypov a iných foriem predsudkov a stereotypov
- projekty zamerané na modernizáciu sociálnych, zdravotných služieb a služieb starostlivosti s ohľadom na zlepšenie ich dostupnosti, kvality a reagovania na nové a špecifické potreby mužov a žien, prípadne inak špecificky znevýhodnených skupín
- podpora zdravia a zdravotná výchova pre rôzne cieľové skupiny (najmä marginalizované rómske komunity)
- podpora zotrvania fyzických osôb v prirodzenom sociálnom prostredí

Operačný program Zamestnanosť a Sociálna inklúzia

- zníženie rozdielov v nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti medzi mužmi a ženami
- zníženie vertikálnej a horizontálnej segregácie medzi mužmi a ženami na pracovnom trhu
- zlepšenie platových a pracovných podmienok pre pracovníkov na čiastočný úväzok
- znížená evidencia nepriamej a priamej diskriminácie pri prijímaní do zamestnania a postupe v zamestnaní a v odborných tréningoch a vzdelávaní,
- zlepšený prístup k zamestnaniu, podnikaniu a tréningových príležitostiach pre niektoré znevýhodnené skupiny žien (ženy s etnickej minority, so zdravotným postihnutím, chudobné ženy z MRK),
- zlepšená participácia žien v manažmente a v robení rozhodnutí
- pracovné miesta v rodovo segregovaných povolaniach – napr. školstvo pre mužov, IT pre ženy,
- podpora SZČO (či finančná, či vzdelanie) – delenie na mužov a ženy
- zabezpečenie dopravy (najmä ženy) pre osoby s rodinnými povinnosťami a starostlivosti o deti resp. blízkych závislých, táto kombinácia (v disponibilných časoch), doprava do vidieckych oblastí
- poradenské aktivity o voľbe povolania a sociálne zručnosti – prispôsobenie cieľovej skupine
- služby zamestnanosti dostupné pre všetkých
- monitorovacie systémy – aj rodovo citlivé štatistiky, ďalšie skupiny
- flexibilné formy organizácie práce a podpora zosúladenia pracovného a rodinného života, rôzne ďalšie služby pre rodiny s deťmi (vysvetlenie CSR), finančné príspevky
- školiace centrá a podnikanie – zameranie na ženy a ďalšie cieľové skupiny
- integrovaný prístup k tvorbe pracovných miest v regiónoch – zahrnutie rovnosti príležitostí
- počet projektov pre malé a stredné podniky, SZČO (finančné služby, poradenstvo – podporné služby) – podľa cieľových skupín vo všeobecnosti
- podpora rozvoja podnikania žien prostredníctvom vzdelávania žien a zakladania spoločných podporných centier pre ženy podnikateľky (aj vo všeobecnej podpore podnikanie, aby nevznikli špecifické kluby)
- sledovanie finančnej alokácie do tvorby a udržania pracovných miest podľa cieľových skupín
- sociálne, výchovné a resocializačné programy pred a po prepustení mladistvých
- motivačné programy k aktívnemu prístupu pri hľadaní zamestnania (rôzne skupiny RP, najmä ženy dlhodobo nezamestnané starajúce sa o deti, starší ľudia)
- sociálne služby – rozšírenie siete pre rôzne skupiny (aj nízko-prahového charakteru, terénna sociálna práca)
- systémová podpora prevencie a eliminácia násillia (počet projektov) – služby pre obeť násillia (rovnosť príležitostí – špecifické potreby, bývanie, zamestnanie,

- starostlivosť o deti, sprevádzanie); krízové intervenčné centrá; práca s páchatelmi násillia; podpora informovanosti a senzibilizácie verejnosti; štatistické informácie a databázy
- podpora zavádzania štandardov činností zohľadňujúce špecifické potreby žien, metódky práce (zlepšenie RP)
 - podpora zapojenia mužov v oblasti sociálnych služieb a domáceho násillia
 - monitorovací systém, veda a výskum v oblasti chudoby a sociálneho vylúčenia ako aj sociálnej inklúzie vrátane sociálnej práce
 - chránené zamestnávanie a SZČO pre občanov so zdravotným postihnutím – rôznorodá skupina
 - zamestnávanie absolventov – prispôsobenie ich podmienkam, ide o rôznorodú skupina
 - príspevok k príjmu z pracovnej činnosti nízko príjmovým skupinám – sledovanie podľa pohlavia
 - programy zamerané na starších zamestnancov (ženy a muži) –
 - odborné poradenské služby pri hromadnom prepúšťaní
 - podpora inštitucionálneho mechanizmu rodovej rovnosti
 - podpora vykonávania kontrolných aktivít zameraných na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania
 - podpora vytvárania podnikových plánov rodovej rovnosti a antidiskriminačných dohôd)
 - podpora spolupráce so sociálnymi partnermi pri podpore rodovej rovnosti a odstraňovaní rodových stereotypov
 - multifunkčné zariadenia (denné centrá) pre rodičov s rodinnými povinnosťami

Operačný program Vzdelávanie

- zvýšenie rovnosti vo voľbe odborného vzdelávania a tréningu subjektov a kurzov pre zamestnané a nezamestnané ženy,
- zlepšená rovnosť príležitostí žien a mužov v kvalifikácii a zručnostiach (podľa sektoru a stupňa vzdelania)
- zlepšená rovnosť príležitostí žien a mužov vracajúcich sa do práce po rodičovskej a iných dovolenkách na miesto, ktoré opustili resp. takej kvalifikácie,
- zlepšený rovnaký prístup mužov a žien k podnikateľským tréningom a tréningom samozamestnávania
- zlepšená rovnosť prístupu žien a mužov k reintegrácii a iným nástrojom pracovného trhu
- zlepšený prístup k službám starostlivosti

Operačný program Doprava (systémy a siete)

- zlepšený prístup k tréningovým príležitostiam a zamestnaneckým príležitostiam a k službám prostredníctvom zabezpečenia dopravy, hlavne pre tých, ktorí nemajú prístup k súkromnej doprave
- zlepšená participácia žien na robení rozhodnutí v oblasti dopravnej politiky a nástrojoch
- bezbariérový prístup aj v menších staniach a zástavkách
- zaradenie toaliet pre imobilných pasažierov aj do osobných a zrýchlených vlakov
- rozvoj cestnej infraštruktúry aj v menších obciach
- zlepšenie dopravnej dostupnosti v odľahlejších regiónoch má vplyv na zlepšenie mobility za prácou
- regionálne komunikácie zabezpečujúce dopravnú obslužnosť regiónov - vytváranie podmienok pre zlepšenie mobility za prácou (koordinácia)

Operačný program Konkurencieschopnosť a hospodársky rast - Energetika (siete, obnoviteľné zdroje)

- zlepšená participácia žien na robení rozhodnutí v oblasti energetickej politiky a nástrojoch
- zníženie rodových rozdielov pri začatí podnikania,
- zvýšenie podielu nových podnikov vytvorených ženami v technológiách,
- zvýšenie podielov využitia podporných služieb (aj finančných) pre malé a stredné podniky zo strany žien
- zlepšený prístup k podporným službám starostlivosti o deti a závislých druhých

Operačný program Informatizácia

- zlepšený prístup k IT informačným službám pre ženy a znevýhodnené skupiny
- zlepšená participácia žien vo vzťahu k mužom na IT tréningových kurzoch, hlavne čo sa týka vyšších zručností

Operačný program Životné prostredie

- zvýšený počet bezpečných parkov a ihrísk, hlavne v znevýhodnených oblastiach
- zlepšená participácia žien na robení rozhodnutí v oblasti životného prostredia
- Zabezpečenie, aby nedochádzalo k environmentálnej diskriminácii :
- analýzy dopadov zásahov do životného prostredia na cieľové skupiny
- výstavba skládky neďaleko obydľia
- budovanie a rozširovanie vodovodu a kanalizácií – kde?, do akých oblastí – kto má prístup k pitnej vode
- riziko, že pri plánovaných projektoch výstavby verejných vodovodov, verejných kanalizácií a čistiarní odpadových vôd v oblastiach s nižšími príjmami obyvateľov v súčasnosti zabezpečených vlastnými domovými zdrojmi pitnej vody (väčšinou studne s vodou neznámej kvality) nedôjde k predpokladanému napojeniu obyvateľov na verejné vodovody a verejné kanalizácie, čo sa môže prejavíť znížením plánovanej efektívnosti vynaložených finančných prostriedkov na jednotlivé projekty a nepriaznivým vplyvom na hospodárenie vodárenských spoločností
- riziko strát na ľudských životoch v dôsledku nedostatočných informácií o povodňou ohrozených územiach

Operačný program Výskum a vývoj

- zníženie rozdielov v participácii žien a mužov na výskumných projektoch, najmä manažérov
- zlepšený podiel nových inovácií zo strany žien vedkýň,
- zvýšený podiel využívania podporných služieb výskumu a vývoja zo strany žien vedkýň,

Regionálny operačný program

- zlepšené prostredie obcí, ktoré sú bezpečné pre ženy, mužov a deti z rôznych kultúrnych a etnických skupín,
- zlepšená participácia žien v územnom plánovaní,
- zlepšený prístup medzi obydľím, prácou a službami v obciach,,
- zlepšená participácia žien v rozvoji regiónov, vidieka, hlavne pri robení rozhodnutí a ako projektových manažérov,
- zlepšený prístup k vzdelávacím a zamestnaneckým príležitostiam, cez podporu dopravných iniciatív a služby starostlivosti,
- zlepšené podiely zamestnanosti vidieckych žien,

- zlepšený podiel detských jasíel – veľká vyťaženosť a málo kapacít
- cieľom intervencií je aj inklúzia detí s obmedzenou mobilitou najmä odstraňovaním stavebných bariér – na školách, v jedálňach
- podpora obnovy a stavania špeciálnych typov škôl a školských zariadení pre znevýhodnené skupiny ako nástroj podpory rovnosti príležitostí
- zariadenia vzdelávacej infraštruktúry v územiach s výrazne zastúpenými marginalizovanými rómskymi komunitami, a to bez uplatňovania princípov územnej koncentrácie ako nástroj podpory rovnosti príležitostí

OP Bratislavský kraj

- pomer projektov týkajúcich sa vidieckeho a prímestského prostredia vs. mestské prostredie
- širokopásmové zavedenie internetu – kto bude mať prístup, aké kritériá, budú nejaké dotácie a príspevky, ak áno, aké podmienky na získanie
- zlepšenie účasti žien v oblasti podnikania – všeobecný pomer schválených projektov „muž/žena“
- zvýšenie počtu žien na vedúcich pozíciách
- vznik nových pracovných príležitostí pre absolventov

Operačný program Zdravotníctvo

- rodovo delené indikátory v zdravotníctve
- medicínsky výskum a zdravotnícke normy zamerané na špecifiká jednotlivých znevýhodnených skupín, aj čo sa týka podpory zdravia a preventívnych opatrení (napr. muži a ženy sa môžu líšiť v rizikových faktoroch ochorenia)
- preventívne prehliadky zabezpečenie rovnakého prístupu

PRÍLOHA Č. 4**PRÍKLAD HODNOTIACEJ MATICE PRE POSUDZOVANIE ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ****Hodnotiteľ/hodnotiteľka posudzujú z hľadiska rovnosti príležitostí, či:**

- a) projekt spĺňa definíciu zásady rovnakého zaobchádzania a predchádzania diskriminácie
- b) projekt prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí, tento príspevok žiadateľ jasne identifikuje v samostatnej časti žiadosti o NFP („súladi s horizontálnymi prioritami) a vyberie ukazovateľ HP RP

Horizontálna priorita rovnosť príležitostí			
Vplyv projektu v rámci horizontálnej priority rovnosť príležitostí			
Škála	Komentár:	Body	Poznámka, zdôvodnenie
Nedostatočná (negatívny prínos)	Projekt (najmä jeho ciele a aktivity) nie je v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a posilňuje rôzne formy diskriminácie.	0	
Čiastočne primeraná (neutrálny prínos)	Projekt je v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a predchádzania diskriminácie a zároveň neprispieva k zlepšeniu RP	1	
Primeraná (pozitívny prínos)	Projekt je v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a predchádzaniu diskriminácie a zároveň v čiastočnej miere prispieva k zlepšeniu RP (cieľ deklarovaný v samostatnej časti je zahrnutý aspoň v jednej aktivite, ale nie je vybraný adekvátny ukazovateľ HP RP)	2	
Dobrá (pozitívny prínos)	Projekt je v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a predchádzaniu diskriminácie a zároveň v dobrej miere prispieva k zlepšeniu RP (cieľ deklarovaný v samostatnej časti je zahrnutý vo viac ako jednej aktivite a je vybraný adekvátny ukazovateľ HP RP)	3	
Veľmi dobrá (výrazný pozitívny prínos)	Projekt je v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a predchádzaniu diskriminácie a zároveň v plnej miere prispieva k zlepšeniu RP (cieľ deklarovaný v samostatnej časti je zahrnutý vo všetkých aktivitách a je vybraný adekvátny ukazovateľ HP RP)	4	

PRÍLOHA Č.5**DOBRE PRÍKLADY PROJEKTOV V RÁMCI INICIATÍVY SPOLOČENSTVA EQUAL ZAMERANÝCH NA ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ****Mediálne kampane**

Najvýznamnejšia kampaň EQUALu bola v Holandsku. Využila podobnú marketingovú stratégiu ako sa používa pre nový komerčný produkt. Zámerom bolo osloviť rozhodujúce množstvo ľudí, ktorí by si osvojili nový produkt, čo by viedlo k multiplikácii a udržateľnej zmene. Kampaň, ktorá bola realizovaná Ministerstvom práce a sociálnych vecí Holandska, si vybrala slogan „ Muži preberajú vedenie“.

Posolstvo bolo jednoduché: ak bude viac mužov pripravených zapojiť sa do úloh v domácnosti, viac žien bude môcť vstúpiť na pracovný trh a zosúladiť svoje pracovné a rodinné životy. Ale namiesto toho, aby zodpovednosť za šírenie zmeny prostredníctvom svojich predstaviteľov prebralo Ministerstvo pre rodovú rovnosť, ktorí by verejne propagovali korektné postoje tak ako sa v minulosti často stávalo, partneri EQUALu použili mix aktivít k iniciovaniu „diskusie pri kuchynských stoloch obyčajných ľudí“ s cieľom urobiť prvý krok k zmene.

Teritoriálne väzby

Najmä v odľahlých a vidieckych oblastiach, nedostatok dopravných možností vedie k „teritoriálnej exklúzii“, hlavne pre ženy a starších ľudí. Tiež existujú priemyselné predmestia, ktoré nie sú dobre obslužené verejnou dopravou. EQUAL identifikoval, že cestovanie z domu do práce, škôlok alebo škôl a do obchodov a k iným službám je jednou z každodenných neproduktívnych činností, ktoré najviac pohlcujú čas. Je to väčší problém pre ženy, pretože muži s väčšou pravdepodobnosťou vlastnia auto alebo majú k dispozícii rodinné auto.

Ale „časy mesta“, ako otváracie hodiny miestnej samosprávy, obchodov a iných poskytovateľov služieb, zariadení starostlivosti o deti a škôl a cestovné poriadky verejného dopravného systému, sa len pomaly prispôbujú tejto zmene v pracovných hodinách.

Ženy, ktoré sa starajú o deti a/alebo o iných závislých trpia viac týmto každodenným bojom s časom ako muži. Zvládanie práce a riadenie rodiny, neponecháva čas na sociálne, kultúrne alebo občianske aktivity a „osobný čas“ je často nedosiahnuteľný.

V rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL sa vytvorili a/alebo posilnili tzv. „agentúry času“, najmä vo Francúzsku, Taliansku a Španielsku. Pracujú v štyroch oblastiach politiky:

- harmonizácia „časov mesta“,
- predstavenie viac flexibilnej organizácie práce výhodnej ako pre zamestnancov tak pre zamestnávateľov,
- poskytovanie na mieru šitej a flexibilnej starostlivosti a iných rodinných podporných služieb,
- zmena postojov s cieľom umožniť rovnaké prerozdelenie neplatennej práce medzi ženy a mužov.

Prípadová štúdia 38

Vo Francúzsku, EQUAL inicioval „sídľiskové (štvrtkové) mestské budovy“, ktoré poskytujú služby v otváracích hodinách, ktoré lepšie reflektujú pracovný čas ľudí namiesto zvyčajného pracovného času od 9 do 5 hod., ktorý má verejná administratíva. Tieto služby pod jednou strechou poskytujú množstvo služieb. Zameriavajú sa na detské a vzdelávacie aktivity, finančnú pomoc a zdravotné záležitosti ako plánovanie rodiny, tehotenskej starostlivosti a podporu rodín v krízových situáciách. V niektorých miestach, sú tieto služby podporené centrom prvej pomoci starostlivosti o deti, miestami voľného času pre deti, knižnicou hračiek a jednotkou každodenného poradenstva.

FR: Rennes – Egalités des temps

Prípadová štúdia 39

Služby pod jednou strechou boli vytvorené v meste Poitiers s cieľom pomôcť rodičom na začiatku školského roka. Predtým ako škola začne, rodičia môžu získať všetky relevantné informácie na jednom mieste. V minulosti, rodičia museli behať hore dole medzi odlišnými úradmi. Teraz môžu byť všetky formality rýchlo vybavené. Navyiac, rodičia môžu svoje deti zapísať na mimoškolské aktivity, kúpiť dopravné kupóny, dostať poukážky na obed a iné. One-stop-shop zahŕňa viac ako tucet verejných služieb a asi štyridsať asociácií.

FR: Coordination des temps de vie dans les territoires
EQUAL – praktické príklady

Zdroj:

Rebeca Franceskides, Príručka o rodovej rovnosti, EQUAL, 2004

PRÍLOHA Č. 6**PRÍKLADY POUŽITIA METÓDY 3Z VO ŠVÉDSKU****Oblasť vzdelávanie**

Žiaci prvého stupňa základných škôl 1.- 5., ktorí potrebujú špeciálnu asistenciu

Realizovala sa štúdia, ktorá mala odpovedať na otázku , či je distribúcia špeciálnej asistencie rozdelená rovnako podľa potrieb dievčat a chlapcov. Cieľom bolo preskúmať ako rôzni aktéri s asistenciou nakladali v zmysle princípu rovnosti. Rovnosťou bolo myslené, že potreby jednotlivca (teda dievčat aj chlapcov) majú byť uspokojované v súlade s cieľmi špecifikovanými v zákone o vzdelávaní bez ohľadu na pohlavie.

Bola využitá metóda 3Z doplnená o dotazník, pričom súhrn zistení sa zamerlal na druhé Z, a to zdroje.

Z dotazníkov vyplynulo, že okrem logopedických služieb, kde sa dievčatám a chlapcom dostalo rovnakej pomoci, získali chlapci väčšie percento všetkých ostatných foriem asistencie (rehabilitačný vyučujúci, mládežnícke aktivity, prípravná trieda, dohľad, žiacky asistent, psychológ, zakúpené priestory, liečebná skupina, náklady na dopravu atď.).

Rozdiel v asistencii poskytovaný chlapcom a dievčatám viedol k rôznym úvahám. Tvorcovia štúdie uvažovali o tom, že pedagóg/pedagogička skôr hľadá asistenciu pre žiaka, ktorí v triede vyrušuje, ako pre žiaka, ktorí skutočne trpí zhoršenou schopnosťou učiť sa. Často za narušiteľov (aj z hľadiska istých stereotypov) sú viac označení chlapci, a preto im aj pedagógovia/pedagogičky venujú viac pozornosti. Tvorcovia projektu ako riešenie navrhli, aby bolo vyhodnocovanie poskytovania asistencie založené na individuálnej situácii dieťaťa aj situácie v skupine, s tým, že celkovým cieľom by malo byť zvýšenie znalostí o špeciálnej asistencii tak pre dievčatá, ako aj pre chlapcov a vytvorenie rozvojových individuálnych plánov pre nich.

Oblasť rozdelenia finančných prostriedkov

Nakoľko rozdelenie finančných prostriedkov korešponduje s cieľmi a smernicami pre miestne orgány analyzované z rodového hľadiska

Otázka znela:

Sú ženám a mužom pridelené finančné prostriedky podľa princípu rodovej rovnosti pokiaľ ide o dobrovoľné organizácie v oblasti sociálnej práce?

Opäť bola použitá metóda 3Z.

Prvé Z – Zastúpenie

Tvorcovia štúdie vytvorili formulár, ktorý vyžadoval určité informácie o danom združení. Konkrétne išlo o zastúpenie mužov a žien medzi členmi, zamestnancami a riadiacimi orgánmi. Tieto informácie sú nutné k tomu, ako sú dotácie rozdeľované medzi ženy a mužov. Pokiaľ bolo 56 a viac percent členov jedného pohlavia , bola organizácia klasifikovaná ako orientovaná na ženy alebo mužov.

Výsledkom výskumu bolo:

- organizáciám, v ktorých sú zastúpení muži a v ktorých je rodovo vyrovnané zastúpenie sa prideliuje oveľa viac prostriedkov v porovnaní s organizáciami, v ktorých prevažujú ženy,
- ženské organizácie dostávajú približne jednu petinu dotácií v porovnaní s porovnateľnými mužskými organizáciami,
- organizácie, ktorých rodové zloženie je relatívne vyvážené, dostávajú trikrát viac prostriedkov, ako ženské organizácie,

- ženské organizácie, ktoré sa nevenujú starostlivosti a liečeniu, dostávajú sotva 23% toho, čo dostávajú na klienta mužské organizácie bez pohotovostného azylového domu,
- ženské organizácie, ktoré sa venujú starostlivosti a liečeniu dostávajú takmer o 20% finančných zdrojov viac ako porovnateľné mužské organizácie, ktoré sa venujú starostlivosti a liečeniu. Ženské organizácie, ktorých aktivity zahrňujú starostlivosť a liečenie, sú všetky azylové domy pre ženy, kde s nimi obyčajne prichádzajú aj deti.

Otázkou ostáva, či muži majú o toľko väčšie potreby ako ženy.

Zdroj:

Cecilia Asklof, Brigitta Hedman, Helena Strandberg, Karin E. Wenander, Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů, Praha, 2003