

**PRÍRUČKA PRE UPLATŇOVANIE PRINCÍPU
ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ AKO HORIZONTÁLNEJ PRIORITY**
pri čerpaní štrukturálnej pomoci v programovacom období 2007 – 2013

(verzia 1.0)

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, MPSVR SR

2007

OBSAH:

| | |
|---|-----------|
| 1. VÝCHODISKOVÁ SITUÁCIA NA SLOVENSKU..... | 3 |
| 1.1 ZÁKLADNÝ LEGISLATÍVNY A STRATEGICKÝ RÁMEC..... | 3 |
| 1.2 STRUČNÉ ZHRNUTIE ŽIVOTNÝCH SITUÁCIÍ ZNEVÝHODNENÍ A DISKRIMINÁCIE..... | 4 |
| 2 FILOZOFIA A POTREBA ZAVÁDZANIA ROVNOSTÍ PRÍLEŽITOSTÍ A RODOVEJ ROVNOSTI...6 | 6 |
| 2.1 PRINCÍP ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ | 6 |
| 2.2 PRINCÍP RODOVEJ ROVNOSTI | 7 |
| 3 KONCEPČNÉ (TERMINOLOGICKÉ) VÝCHODISKÁ..... | 8 |
| 3.1 TERMINOLÓGIA ROVNOSTÍ PRÍLEŽITOSTÍ..... | 8 |
| 3.2 TERMINOLÓGIA RODOVEJ ROVNOSTI..... | 10 |
| 3.3 PRÍKLADY ZNEVÝHODNENÝCH SKUPÍN | 13 |
| 4 METODIKA UPLATŇOVANIA HORIZONTÁLNEJ PRIORITY ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ | 13 |
| 4.1 INŠTITUCIONÁLNE ZABEZPEČENIE | 13 |
| 4.2 VŠEOBECNÉ METODICKÉ ODPORÚČANIA..... | 14 |
| 4.3 METODICKÉ ODPORÚČANIA PRE VÝZVY NA PREDKLADANIE PROJEKTOV | 16 |
| 4.4 METODICKÉ ODPORÚČANIA PRE PRÍRUČKY PRE ŽIADATEĽOV | 17 |
| 4.5 METODICKÉ ODPORÚČANIE PRE UKAZOVATELE HORIZONTÁLNEJ PRIORITY HP RP.. | 18 |
| 4.6 METODICKÉ ODPORÚČANIA PRE ŽIADOSTI O NFP | 19 |
| 5 VYHODNOTENIE PRÍNOSU PRE ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ..... | 21 |
| 5.1 POZITÍVNY PRÍNOS..... | 23 |
| 5.2 NEUTRÁLNY (ŽIADNÝ) PRÍNOS – POSILŇOVANIE NEROVNOSTÍ | 24 |
| 5.3 NEGATÍVNY „PRÍNOS“..... | 24 |
| 6 ANALYTICKÉ NÁSTROJE PRE ZISTENIE VPLYVU NAVRHOVANÝCH OPATRENÍ A AKTIVÍT NA ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ A RODOVÚ ROVNOSŤ | 25 |
| 7 METODICKÉ POMÔCKY K UPLATŇOVANIU ROVNOSTÍ PRÍLEŽITOSTÍ A RODOVEJ ROVNOSTI | 28 |
| 7.1 REALIZUJÚCA ORGANIZÁCIA | 29 |
| 7.2 PARTICIPÁCIA ZNEVÝHODNENÝCH SKUPÍN..... | 30 |
| 7.3 CIELE A AKTIVITY PROJEKTU | 31 |
| 7.4 ROZPOČET PROJEKTU..... | 32 |
| 7.5 MONITOROVANIE A HODNOTENIE VÝSLEDKOV PROJEKTU | 33 |
| 7.6 PUBLICITA | 34 |
| 7.7 PROGRAMOVÁ ÚROVEŇ | 35 |
| ZOZNAM PRÍLOH..... | 36 |

1. VÝCHODISKOVÁ SITUÁCIA NA SLOVENSKU

1.1 ZÁKLADNÝ LEGISLATÍVNY A STRATEGICKÝ RÁMEC

Slovenská republika je v oblasti rovnosti príležitostí viazaná viacerými medzinárodnými dokumentami, ktoré sledujú jej implementáciu do legislatívy a praxe. Medzi najdôležitejšie môžeme zaradiť:

- Všeobecná deklarácia 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,
- Európska sociálna charta a iné

Základné ľudské práva a slobody sú v Slovenskej republike zaručené Ústavou SR. Zaručujú sa všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické a iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti, alebo etnickej skupine, majetok, rod, alebo iné postavenie.

Od vstupu Slovenska do Európskej únie je národnej legislatíve nadradená legislatíva Európskeho spoločenstva v rámci, ktorého je Slovenská republika viazaná základnými rámcovými zmluvami (Amsterdamská zmluva), ktoré zahŕňujú aj otázky rovnakého zaobchádzania, ako aj konkrétnymi smernicami:

- Smernica Rady EÚ 2000/43 ES ustanovujúca zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod
- Smernica Rady EÚ 2000/78 ES ustanovujúca všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti,
- Smernica Rady č. 97/80/ES z 15. decembra 1997, o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia

Tieto smernice Slovenská republika transponovala najmä do Zákona o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou (tzv. antidiskriminačný zákon) a Zákonníka práce. K ďalším významným nástrojom v tejto oblasti patria viaceré strategické dokumenty akými sú napr. aktuálne *programové vyhlásenie vlády*, ale aj staršie dokumenty ako *Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov*, *Akčné plány* zamestnanosti, sociálnej inklúzie a predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie, či konkrétnejšie materiály ako *Návrh opatrení na zosúladzovanie rodinného a pracovného života* a pod.

Východiskovými strategickými materiálmi na úrovni Európskej únie sa v oblasti **rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí** stali *Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010*, *Akčný program pre gender mainstreaming v rozvojovej spolupráci Spoločenstiev*. Z **národných dokumentov zasahujúcich do otázok rovnosti príležitostí, rodovej rovnosti a potláčaniu diskriminácie** možno zdôrazniť najmä: *Národný akčný plán pre ženy* a *Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov*.¹

¹ Prvé dva dokumenty by mali neskôr nahradiť pripravovaná Národná stratégia rodovej rovnosti a Akčného plánu rodovej rovnosti.

Ďalej sú to dokumenty ako *Národný akčný plán na prevenciu a elimináciu násilia 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* a *Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života v roku 2006 s výhľadom do roku 2010*. V neposlednej rade sú to aj záväzky súčasnej vlády deklarované v jej programovom vyhlásení (august 2006).

Podrobnejší zoznam legislatívy a strategických materiálov prinášajú prílohy č. 1 *Legislatíva v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti* a č. 2 *Prehľad základných strategických dokumentov*.

1.2 STRUČNÉ ZHRNUTIE ŽIVOTNÝCH SITUÁCIÍ ZNEVÝHODNENÍ A DISKRIMINÁCIE

Napriek vyššie uvedeným viacerým legislatívnym a strategickým nástrojom a mnohým realizovaným projektom menšieho i väčšieho rozsahu, a dokonca napriek priaznivému vývoju ekonomického rastu, ktorý sprevádza klesajúca miera nezamestnanosti, na Slovensku pretrvávajú sociálne a regionálne rozdiely, ktoré sa premietajú do nerovností šancí niektorých skupín obyvateľov pri profitovaní z priaznivého ekonomického vývoja. Tieto skupiny znevýhodnených občanov a občianok napriek ekonomickému rastu čelia mnohým problémom pri prekonávaní bariér nielen v osobnom, spoločenskom ale aj profesionálnom uplatnení. Ide najmä o tieto pretrvávajúce problémy²:

Rodové nerovnosti (nerovnosti medzi mužmi a ženami)

- V spoločnosti naďalej pretrvávajú mnohé rodové stereotypy, týkajúce sa postavenia žien a mužov v spoločnosti, v rodine a práci, ktoré sa premietajú do viacerých nerovností príležitostí žien a mužov na trhu práce
- Rodové rozdiely v participácii žien a mužov na trhu práce, akými sú nižšia miera zamestnanosti žien a vyššia miera nezamestnanosti žien v porovnaní s mužmi, Najvýraznejšie rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sa prejavujú v pred dôchodkovom veku, a najväčšie rozdiely v miere nezamestnanosti sa týkajú dĺžky nezamestnanosti. Ženy výrazne prevažujú v štatistikách dlhodobej nezamestnanosti.
- Pretrvávajú výrazné rozdiely v platovom ohodnotení žien a mužov, kedy ženy zarábajú v priemere o 1/4 menej ako muži na porovnateľných pozíciách. Okrem nerovností medzi porovnateľnými pozíciami sa na platových rozdieloch podieľajú aj nerovnosti pretrvávajú v podobe horizontálnej a vertikálnej segregácie na trhu práce; inými slovami ženy sa nedostávajú v rovnakej miere do vyšších pozícií ako muži (vertikálna segregácia – resp. tzv. sklenený strop) a zároveň sa ženy vo veľkej miere koncentrujú skôr v povolaniach, v ktorých sa ustálila nižšia miera platového ohodnotenia (horizontálna segregácia – koncentrácia žien v slabo platených odvetviach a sférach).
- Stále nízky podiel žien na podnikateľskej činnosti – na 1 podnikateľku ženu pripadajú 3 podnikatelia muži.
- Rozdiely v platovom ohodnotení sa prenášajú aj do rozdielov zabezpečení mužov a žien v dôchodkovom veku. Životný štandard žien v penzijnom veku sa výrazne znižuje

² Zoznam tém a problémov nie je definitívny ani výstižný. Stať prezentuje niekoľko najvypuklejších príkladov pretrvávajúcich nerovností. Pomenovanie konkrétnych nerovností v konkrétnych odvetviach a oblastiach by si malo nájsť priestor v analýzach špecifických východiskových stavov pri programovaní štrukturálnej pomoci na tematickom princípe. Inými slovami, analýza nerovností v danej tematickej / odvetvovej oblasti by mala byť súčasťou operačného programu, programového manuálu, prípadne súčasťou ex ante analýz. Na tieto analýzy je možné potom nadviazať zhodnotenie pokroku v ich odstraňovaní napr. na úrovni výročných a záverečných správ, či pri realizácii externej / internej evaluácie.

a vzhľadom na to, že ich dĺžka života je vyššia ako u mužov, posilňuje to aj feminizáciu chudoby v tejto vekovej kategórii

- Dôsledkom viacerých rodových nerovností je feminizácia chudoby – inými slovami v dôsledku nerovností sa čoraz viac žien ako mužov ocitá pod hranicou chudoby, prípadne v závislosti na príjmoch partnera. K prehlbujúcej sa feminizácii chudoby prispievajú najmä diskriminácia pri vstupe na trhu práce (napr. po dlhšom období starostlivosti o členov rodiny), nerovnosti v odmeňovaní, rodová horizontálna a vertikálna segregácia na trhu práce.
- Nízke zastúpenie žien na pozíciách vyššieho a vrcholového manažmentu, a s tým spojené obmedzené možnosti podieľať na spolurozhodovaní. Podobne je to s participáciou žien vo verejnom živote a politike – nízka participácia žien vedie k tomu, že nemajú možnosť ovplyvňovať strategické rozhodovania a plánovanie, ktoré však má v konečnom dôsledku aj dopad na ich životné situácie.
- Násilie páchané na ženách je napriek viacerým priaznivým legislatívnym úpravám stále aktuálnym vážnym problémom Slovenskej spoločnosti, najmenej každá piata žena v Slovenskej spoločnosti (a niektoré prieskumy hovoria o štvrtine, či dokonca aj tretine žien) má skúsenosť s násilím, ktorému čelia v partnerských a/alebo rodinných zväzkoch. Slovensko potrebuje posilniť najmä služby poskytované obetiam násillia, vrátane služieb špecializovaných pre ženy, na ktorých je páchané násillie, či už ide o krízové centrá ale najmä právne a sociálne služby.

Zosúladenie pracovného a rodinného života

- Starostlivosť o deti zostáva vďaka pretrvávajúcim rodovým stereotypom naďalej prevažne zodpovednosťou žien. Absentujúce verejné aj súkromné služby (resp. ich finančná dostupnosť) mnohým ženám bráni v návrate na trh práce.
- Okrem starostlivosti o deti, sa ženy zvyčajne podieľajú aj na preberaní zodpovednosti za starostlivosť o iných blízkych – či už dlhodobo chorých, zdravotne postihnutých alebo starších príbuzných, ktorí potrebujú pomoc inej osoby. V kombinácii s rodovo-stereotypnými očakávaniami, nerovnosťami v odmeňovaní a absentujúcimi službami dostupných sociálnych služieb starostlivosti o chorých a starších ľuď, tieto skutočnosti opäť vedú k nerovnosti šancí pri uplatňovaní sa na trhu práce v neprospech žien.

Vekové nerovnosti

- Napriek demografickému vývoju najmä produktívnej populácie (starnutie produktívnej populácie) čelí staršia generácia (a staršie ženy ešte intenzívnejšie) viacerým znevýhodneniam na trhu práce v oblasti vzdelávania a bariér na trhu práce, z čoho vyplýva nútený odchod do predčasného dôchodku.
- Medzi ďalšie ohrozené skupiny z pohľadu zamestnanosti patria okrem vyššie spomenutých ešte aj mladí ľudia, absolventi škôl a skupina dlhodobo nezamestnaných ľudí, ktorý uviazli v pasci sociálnej siete a nevedia sa zo stagnujúceho stavu vlastnými silami vymaniť.
- V dôsledku nerovností na trhu práce sú viaceré skupiny detí (najmä detí marginalizovaných komunít, ale aj detí s jedným rodičom – zvyčajne matkou, prípadne detí matiek, ktoré čelia násilliu a pod) ohrozené rovnakými či podobnými znevýhodneniami a čelia viacerým dopadom, medzi ktoré patrí aj riziko chudoby a následného znevýhodnenia vo vzdelávacom procese a pri budúcom vstupe na trh práce.

Znevýhodnenia a diskriminácia na základe etnicity a rasy

- V separovaných a segregovaných lokalitách sa kombinuje znevýhodnenie na základe etnickej príslušnosti so sociálnym znevýhodnením a izoláciou. Sociálne vylúčenie znemožňuje marginalizovaným rómskym komunitám využívať inak dostupné nástroje, ktoré má k dispozícii ostatná populácia. V prípade komunít postihnutých najvyšším stupňom sociálneho vylúčenia je kritickým faktorom aj dostupnosť bežných infraštruktúr ako je napr. prejazdná cesta, elektrina, plyn, pitná voda a kanalizácia.
- Využívanie rovnakých šancí v ťažkých životných situáciách a situáciách nielen fyzického a sociálneho vylúčenia je znemožnené vzhľadom na výrazne odlišnú východiskovú pozíciu v porovnaní s ostatnou populáciou. Absencia komplexného prístupu a opatrení, ktoré by reagovali na špecifické potreby a životné situácie vedú pri poskytovaní pomoci neraz k ďalšiemu znevýhodňovaniu a prehľbovaniu rozdielov.
- Stále pretrvávajúce predsudky voči osobám rómskeho pôvodu im znemožňujú prístup k zamestnaniu a vzdelávaniu.
- Vo vzťahu k cudzincom zatiaľ neexistujú relevantné analýzy a štúdie k ich postaveniu na trhu práce, nakoľko zatiaľ ide o nízky potenciálny podiel tejto skupiny na pracovnom trhu.

Zdravotné postihnutie

- Ľudia so zdravotným postihnutím čelia naďalej viacerým problémom nielen pri získaní prvého zamestnania ale aj pri hľadaní nového po strate predchádzajúceho zamestnania. Mnohí z nich sa postupne presúvajú do skupiny dlhodobo nezamestnaných a ich potenciál zostáva v spoločnosti nevyužitý, nehovoriac o sociálnych dôsledkoch tejto situácie.
- Fyzické bariéry v dostupnosti verejných priestorov prehľbujú sociálne vylúčenie zdravotne postihnutých osôb z verejného, spoločenského ale aj pracovného života.
- Predsudky o pracovnom výkone a využiteľných schopnostiach občanov so zdravotným postihnutím (napr. podceňovanie alebo zneužívanie ich práce) a slabá motivácia súčasného podnikateľského prostredia v zamestnávaní týchto skupín obyvateľov, vedie k ich diskrimináciu pri vstupe alebo priamo na trhu práce.

Vzdelanie

- Nepriaznivý vývoj v dlhodobej nezamestnanosti sa týka najmä osôb s nízkou kvalifikáciou, pre ktoré je zatiaľ k dispozícii len málo skutočne efektívnych integračných nástrojov, ktoré by im umožnili získanie potrebného vzdelania (napr. alternatívne možnosti dokončenia základného vzdelania) a rekvalifikácie, ktoré by posilnili ich šance na (re)integráciu na trh práce.

2 FILOZOFIA A POTREBA ZAVÁDZANIA ROVNOSTÍ PRÍLEŽITOSTÍ A RODOVEJ ROVNOSTI

2.1 PRINCÍP ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ

Podpora základných práv, nediskriminácie a rovnosti príležitostí ako jeden zo základných princípov Európskeho spoločenstva stavia na demokratických tradíciách európskej občianskej spoločnosti. Rovnosť príležitostí je súčasťou základných ustanovujúcich zmlúv Európskeho spoločenstva ako aj pilierov Európskej stratégie zamestnanosti a Európskej rámcovej stratégie nediskriminácie a rovnakých príležitostí pre všetkých.

Bariéry, ktoré bránia v rovnosti šancí v prístupe na trh práce majú nielen široké spoločenské ale najmä významné a hmatateľné ekonomické dôsledky. Prekážky v rozvíjaní osobného potenciálu jednotlivcov obmedzujú možnosť plne využívať bohatý ľudský potenciál, ktorý je kľúčový pre rast ekonomiky. Aj vzhľadom na to sa vyrovnávanie šancí a posilnenie prístupu znevýhodnených skupín stalo nielen súčasťou základných rámcových dokumentov a legislatívnych nástrojov ale aj dlhodobých strategických cieľov Európskej únie, vrátane **Lisabonskej stratégie**. V rámci nej predstavujú investície do ľudských zdrojov kľúčový faktor posilnenia a trvalého udržania ekonomického rozvoja a pre **plné využitie ľudského kapitálu**, ktorý v súčasnosti Európskej únie hodnotí ako svoje **najcennejšie aktíva**, je kľúčové práve zabezpečenie **rovnosti príležitostí**, ktoré povedie k naplneniu osobného potenciálu každého Európana a Európany.

Tieto základné princípy sociálnej súdržnosti a rovnosti príležitostí sa preto logicky premietajú aj do samotnej **filozofie využívania štrukturálnej pomoci**, ktorá stojí na deviatich **hlavných zásadách pomoci EÚ** a medzi ktoré patrí aj zásada **rovnosť mužov a žien a nediskriminácia**³.

V zmysle schváleného Národného strategického referenčného rámca je **globálnym cieľom horizontálnej priority Rovnosť príležitostí (ďalej len HP RP) zabezpečovanie rovnosti príležitostí pre všetkých a predchádzanie všetkým formám diskriminácie**

Podpora základných práv, nediskriminácie a rovnosti príležitostí je jedným zo základných princípov uplatňovaných v EÚ. Rovnosť príležitostí je súčasťou pilierov Európskej stratégie zamestnanosti a Európskej rámcovej stratégie nediskriminácie a rovnakých príležitostí pre všetkých.

V horizontálnom kontexte, t.j. naprieč všetkými programami, sa teda horizontálna priorita rovnosť príležitostí zameriava na **podporu potierania diskriminácie na základe pohlavia a rodu, rasy, etnického pôvodu, náboženského vyznania, viery, zdravotného postihnutia, veku, či sexuálnej orientácie**.

2.2 PRINCÍP RODOVEJ ROVNOSTI

Osobitný dôraz kladie Európska únia na **uplatňovanie princípu rodovej rovnosti**, ktorého naplnenie patrí k základným strategickým cieľom Európskeho spoločenstva. Významnosť tejto témy sa odzrkadľuje najmä v cieľoch Lisabonskej stratégie, medzi ktoré patrí aj dosiahnutie 60 % zamestnanosť žien do roku 2010. **Podpora rodovej rovnosti predstavuje neoddeliteľnú súčasť princípu rovnosti príležitostí**.

Nariadenie Rady (ES) č. 1083/3006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde, a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1260/1999 v článku 16 zaväzuje členské štáty k uplatňovaniu princípov Rovnosti príležitostí pri čerpaní štrukturálnej pomoci nasledovne:

Čl. 16 Rovnosť mužov a žien a nediskriminácia

Členské štáty a Komisia zabezpečia, aby sa v priebehu rôznych etáp vykonávania intervencie fondov podporovala rovnosť mužov a žien a začlenenie hľadiska rodovej rovnosti.

³ Všeobecné nariadenie, čl. 9 – 17. Medzi ostatné zásady patrí zásada komplementarity pomoci z fondov k národným aktivitám, konzistencie pomoci z fondov s aktivitami, politikami a prioritami Spoločenstva, koordinácie medzi fondmi, EAFRD, EFF a príspevkami z EIB a inými existujúcimi finančnými nástrojmi a súladu činností financovaných z fondov so zmluvou a zásady ako programovanie, partnerstvo, územné hľadisko vykonávania, proporcionálna intervencia, spoločné riadenie, doplnkovosť a trvalo udržateľný rozvoj.

Členské štáty a Komisia prijímú vhodné kroky, aby sa zabránilo akejkoľvek diskriminácii na základe rodu, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie v jednotlivých etapách vykonávania intervencie fondov, a najmä počas prístupu k nim.

Jedným z kritérií, ktoré je potrebné dodržiavať pri vymedzovaní operácií spolufinancovaných fondami a zohľadniť počas jednotlivých fáz vykonávania, je najmä prístupnosť pre osoby s postihnutím.

Uplatňovanie rodového princípu, t.j. rovnosti príležitostí žien a mužov je v súčasnom kontexte NSRR zaradené do rámca horizontálnej priority Rovnosť príležitostí.

Je však nutné uistiť sa, aby sa princíp rodovej rovnosti nestračil z osobitného zreteľa nakoľko **uplatňovanie rodovej rovnosti** sám o sebe **patrí medzi hlavné ciele štrukturálnych fondov**.

Podľa čl. 2 Amsterdamskej zmluvy je úlohou Spoločenstva dosiahnuť rovnaké postavenie žien a mužov v spoločnosti a podľa čl. 3 je stanovená povinnosť odstraňovať nerovnosti a presadzovať rodovú rovnosť vo všetkých aktivitách **metódou gender mainstreamingu**. Gender mainstreaming – inými slovami princíp zohľadňovania rodového hľadiska – je taký analytický a rozhodovací postup, pri ktorom všetky koncepčné, strategické, rozhodovacie a vyhodnocovacie procesy vo všetkých fázach prípravy a realizácie sú podriadené hľadisku rodovej rovnosti. V kontexte implementácie štrukturálnej pomoci to znamená, že pri programovaní, monitorovaní a hodnotení musí byť braný do úvahy prínos k presadzovaniu rovnosti príležitostí pre všetkých, vrátane osobitného zreteľa na podporu rodovej rovnosti.

3 KONCEPČNÉ (TERMINOLOGICKÉ) VÝCHODISKÁ

3.1 TERMINOLÓGIA ROVNOSTÍ PRILEŽITOSTÍ

Predsudky a stereotypné predstavy sú určité zovšeobecňujúce predstavy o vybranej skupine alebo kategórií ľudí. Predsudky sú zvyčajne veľmi zjednodušené a skreslené obrazy (čiže stereotypné predstavy) o schopnostiach a povahových vlastnostiach tejto skupiny ľudí bez ohľadu na ich skutočnú rozmanitosť a jedinečnosť. Predsudky disponujú zvyčajne negatívnym emocionálnym nábojom a vedú k neadekvátnemu posudzovaniu a nerovnému zaobchádzaniu s jedincami, ktorým je pripisovaná určitá charakteristika iba na základe (niekedy aj domnelej) príslušnosti k danej skupine. Vo vzťahu k etnickým a rasovým menšinám v našej spoločnosti (ale nielen k nim viď príklady znevýhodnených skupín v poslednej podkapitole tejto kapitoly) je dôsledkom takého prístupu ich vylučovanie z určitých oblastí verejného, spoločenského a politického života, geografické vyčleňovania a izolácia, odopieranie prístupu k verejným zdrojom materiálnej, finančnej, environmentálnej alebo informačnej povahy, ktoré je založené na nesprávnom presvedčení, iracionálnych predstavách a nelogických záveroch.

V najextrémnejších prípadoch vedie takéto zmýšľanie k zastrašovaniu, ohrozovaniu bezpečnosti alebo priamym útokom na príslušníkov a príslušníčky týchto menšín. A hoci je priame ohrozovanie týchto skupín vnímané ako najvypuklejší problém v kontexte diskriminácie znevýhodnených skupín, nie je jediným aspektom diskriminácie týchto skupín v spoločnosti.

Na každodenný život jednotlivcov a jednotlivkyň majú najvýraznejší dopad práve miernejšie formy prejavov predsudkov, ktoré sa manifestujú v podobe stereotypných predstáv pretrvávajúcich vo vedomí, a ovplyvňujúcich správanie väčšinovej spoločnosti k príslušníckam a príslušníkom týchto skupín.

Zásada rovnakého zaobchádzania vs. diskriminácia:

Uplatňovanie **zásady rovnakého zaobchádzania**, spočívajúce v **zákaze diskriminácie** zadefinoval pre slovenské podmienky zákon číslo 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (ďalej len „antidiskriminačný zákon“), ktorý nadobudol 1. júla 2004. Bolí ním prevzaté články smernice Rady EÚ 2000/43/EC o rovnakom zaobchádzaní bez ohľadu na rasový, alebo etnický pôvod a smernice Rady EÚ 2000/78/EC, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

Antidiskriminačný zákon rozlišuje priamu a nepriamu diskrimináciu. **Priama diskriminácia** je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii na základe pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie.

Príklad: Muž rómskeho pôvodu žiadal o prácu v bezpečnostnej firme. Mal potrebnú kvalifikáciu pre prácu v bezpečnostnej službe, ale zamestnanec organizácie mu povedal, že organizácia nezamestnáva Rómov, pretože klienti si to neželajú.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu určitého pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Príklad: Príkladom nepriamej diskriminácie je požadovanie od všetkých záujemcov a záujemkyň, ktorí podávajú žiadosť o určité pracovné miesto, aby vykonali skúšku z určitého jazyka, aj keď tento jazyk nie je pre toto pracovné miesto potrebný. Takáto skúška môže vylúčiť viac ľudí, ktorí majú iný materinský jazyk. Ďalším príkladom je na trhu práce pretrvávajúce nerovnaké odmeňovanie žien za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty a znemožňovanie ich kvalifikačného postupu prostredníctvom zdanlivo neutrálnych predpisov.

Antidiskriminačný zákon definuje ako diskriminačnú praktiku aj **obťažovanie**, a to ako zaobchádzanie s osobou, ktoré táto osoba môže odôvodnene považovať za nepríjemné, nevhodné alebo urážlivé a

- a) ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zníženie dôstojnosti tejto osoby alebo vytvorenie nepriateľského, ponižujúceho alebo zstrašujúceho prostredia alebo
- b) ktorého strpenie môže pokladať za podmienku na rozhodnutie alebo výkon práv a povinností vyplývajúcich z právnych vzťahov.

Tento zákon potom definuje aj ďalšie formy diskriminačného konania akými sú **pokyn na diskrimináciu** (konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby), **nabádanie na diskrimináciu** (presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby), **neoprávnený postih** (konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo s podaním svedeckej výpovede,

vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania). Zákon definuje aj diskrimináciu v prípade právnickej osoby.

Zásada rovnakého zaobchádzania sa týka najmä oblastí prístupu:

- k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcií vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania,
- k vzdelávaniu a odbornému vzdelávaniu,
- k zdravotnej starostlivosti,
- sociálnej pomoci, sociálneho poistenia, štátnej sociálnej podpory a sociálnych výhod,
- tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami-podnikateľmi.

Rovnosť príležitostí potom predstavuje strategický cieľ pri dosahovaní, ktorého sa zameriavame na vytváranie takých podmienok, ktoré by viedli k posilňovaniu rovnakého prístupu všetkých do určitého sociálneho prostredia, resp. zabezpečenie rovnakej dostupnosti verejných služieb a zdrojov pre všetkých. Cieľom je odstraňovať bariéry, ktoré vedú k izolácii a vylučovaniu ľudí z verejného, politického, spoločenského, pracovného života, a to na základe takých sociálnych kategórií, ako je pohlavie, vek, rasa, etnikum, náboženstvo, sexuálna orientácia atď.. Jeho cieľom je zamedziť diskrimináciu na základe týchto znakov.

Rovnosť príležitostí neznamená rovnaké podmienky vstupu, ale podmienky, ktoré zohľadňujú špecifiká a skúsenosti týchto rôznorodých znevýhodnených skupín ľudí, s cieľom posilniť rovnosti ich šancí pri **využívaní verejných zdrojov a služieb**. Prístup k verejným zdrojom a službám zahŕňa služby a zdroje vzťahujúce sa na oblasti ako je napr. vzdelanie, trh práce, zdravotná starostlivosť, sociálne zabezpečenie, služby verejnej správy, informačné, materiálne, finančné a environmentálne zdroje a pod.

Krátke príklady zlepšenia a zabezpečenia rovnosti príležitostí sú uvedené v prílohe č.3.

Zdroje:

Equality and non – discrimination, Annual report 2006, European Commission

Zákon číslo 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a ochrane pred diskrimináciou

Michal Vašečka, Vzťah majority k Rómom (IVO 2002)

3.2 TERMINOLÓGIA RODOVEJ ROVNOSTI

Odlíšenie pojmov pohlavie (anglického slova *sex*) **a rod** (anglického slova *gender*) hrá dôležitú úlohu vo vnímaní a poznávaní rodovo špecifického rozmeru fungovania spoločnosti a rôznych aspektov nášho každodenného života. **Pohlavie** predstavuje biologickú danosť človeka, čiže to, či je z anatomického hľadiska ženou, alebo mužom, pričom tieto danosti sú univerzálne. Na druhej strane, **rod** predstavuje „sociálne“, resp. „kultúrne“ pohlavie, vzťahuje sa na spoločenské predstavy o tom, čo znamená byť (alebo nebyť) mužom a ženou, definuje sociálne rozdiely medzi mužmi a ženami, ktoré sú naučené, menia sa v čase a významne sa odlišujú, tak v rámci jednej kultúry ako i medzi jednotlivými kultúrami navzájom.

Príklad:

Napriek tomu, že len ženy môžu rodiť deti (biologicky podmienené), biológia neurčuje, kto ich bude vychovávať (rodové správanie).

*„Rod je sociálnou konštrukciou, ku ktorej sa viažu pripisované alebo očakávané sociálne roly, správanie, ale aj predsudky, stereotypy, hodnotenia a sebahodnotenia, predstavy o tom, čo je a čo nie je pre ženu alebo muža správne a vhodné.“ (citované *Glosár rodovej rovnosti – Základné pojmy*, <http://glosar.aspekt.sk>)*

Rodové stereotypy sú potom zjednodušené obrazy mužskosti a ženskosti - často krát nerealistické a idealizované vzory a očakávania, ktoré kladieme na mužov a ženy (napr. presvedčenia, že ženy sú emocionálne, muži sú tvrdí). Zvyčajne ich považujeme za „prírodné dané“ avšak v skutočnosti sú to modely správania, ktoré sú deťom vštepované od ranného detstva, a ktorým sa v podstate učíme, tak ako rodnej reči alebo inému sociálnemu správaniu. Stereotypnosť a rigidnosť týchto predstáv spôsobuje, že na chlapcov a dievčatá kladieme odlišné očakávania a bránime im tak v individuálnom rozvoji ich vlastnej jedinečnosti. Rodové stereotypy sú súčasťou širšieho spektra predstáv o fungovaní rodových vzťahov (vzťahov medzi mužmi a ženami) v spoločnosti, a ovplyvňujú nielen to ako mužov a ženy vnímame, ale aj to čo od mužov a žien očakávame, resp. neočakávame v rôznych oblastiach verejného, spoločenského ale aj súkromného života (tzv. **rodové roly napr. ženy sa starajú o domácnosť a deti a muži sú finanční živelia**). Rodové stereotypy tak vedú k vytlačaniu žien a mužov zo rôznych sfér oblastí života, podľa toho akú (rodovú) rolu v týchto oblastiach ženám a mužom pripisujú a tým vedú k prehlbovaniu rodových rozdielov – resp. **rodových nerovností**.

Viac informácií: *Glosár rodovej terminológie* <http://glosar.aspekt.sk>

Rodová rovnosť potom predstavuje určitý ideálny cieľ, ktorý chceme dosiahnuť „spravidlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať ako „rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami. Rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sa uznávajú, hodnotia, berú do úvahy a podporujú rovnako.“ (citované *Glosár rodovej rovnosti – Pojem: rodová rovnosť nerovnosť pojmy*, <http://glosar.aspekt.sk>). Znamená tiež rovnakú viditeľnosť, rovnaké postavenie a rovnakú účasť oboch pohlaví vo všetkých sférach verejného a súkromného života s cieľom plnohodnotného spoločenského uplatnenia žien a mužov. (definícia podľa rady Európy)

Často sa predpokladá, že rodovú rovnosť možno dosiahnuť tak, že sa ženám a mužom dajú rovnaké možnosti, pričom predpokladom je, že to prinesie podobné výsledky. Ale rovnaké zaobchádzanie nemusí nutne viesť k rovnakým výsledkom (týka sa to aj ďalších skupín ľudí). Pre dosiahnutie podobných výsledkov môže byť niekde potrebné zaobchádzať s mužmi a ženami rozdielne, pretože ženy a muži sa vyrovnávajú s rozdielnymi životnými podmienkami a sú vystavení rozdielnym postojom a očakávaniam. Ženy a muži nemusia byť rovnakí na to, aby sa mohli plne realizovať podľa svojich predstáv. Ich práva, povinnosti, zodpovednosti a príležitosti však nemôžu byť obmedzované alebo naopak preceňované len preto, že sa narodili ako muž alebo žena.

Príklad rodovej rovnosti:

- *ženy a muži majú rovnaké právo voliť*

Príklad rodovej nerovnosti:

- *ženy a muži nemajú rovnaké právo byť zvolení, pretože na kandidátkach politických strán sa v prevažnej miere nachádzajú muži v zóne zvoliteľnosti*

- medzi ženami a mužmi je rozdiel v priemerných mesačných mzdách, pretože ženy podľa štatistiky prevažne pracujú v sektoroch, ktoré majú najnižšiu mzdu (škoolstvo, zdravotníctvo, verejná správa) tzv. horizontálna rodová segregácia a ak pracujú v sektore s vyššími priemernými mzdami pracujú na nižších riadiacich pozíciách ako muži, ktorí vo väčšej miere pracujú na riadiacich a vedúcich pozíciách tzv. vertikálna rodová segregácia

Stratégiou na ceste ku konečnému cieľu rodovej rovnosti je **gender mainstreaming (uplatňovanie rodového hľadiska)**, ktorý zahŕňa integrovanie (zapojenie) rodového hľadiska do bežných každodenných záležitostí na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach politiky. V kontexte ŠF a KF, to znamená uplatňovanie rodového hľadiska resp. hľadiska rovnosti príležitostí v plánovaní, implementácii, monitoringu a hodnotení na úrovni operačných programov, ako aj na úrovni projektov. Tento koncept sa dá uplatniť aj pre ďalšie skupiny, ktorých sa problematika rovnosti príležitostí dotýka.

Príklad:

- analýza dopadu aktivít projektu zameraného na odborné vzdelávanie na ženy a mužov resp. ďalšie skupiny (z hľadiska obsahového, aj z hľadiska finančného).

Príklady analytických nástrojov na uplatňovanie rodového hľadiska a rovnosti príležitostí, či už na programovej, alebo projektovej úrovni sú uvedené v časti 6.

K sledovaniu vplyvu jednotlivých opatrení na rovnosť príležitostí vo forme ukazovateľov slúži tzv. **rodová štatistika**, ktorá znamená:

- že všetky štatistiky týkajúce sa jednotlivcov by mali obsahovať kategóriu pohlavia,
- že akékoľvek parametre a ďalšie charakteristiky by mali byť analyzované a prezentované tak, že pohlavie bude uvádzané ako primárna a všeobecná kategória členenia,
- v kontexte ŠF a KF to znamená najmä, že ukazovatele výstupu, výsledku a dopadu by mali byť konštruované tak, aby mohli obsahovať kategóriu pohlavia a tie ukazovatele, ktoré sa týkajú počtu osôb by mali automaticky obsahovať túto kategóriu,
- podobne sa dá uvažovať aj pri ďalších cieľových skupinách, ktorých sa rovnosť príležitostí týka

Príklady (všetky členené podľa pohlavia plus ďalšie charakteristiky):

Práca: miera zamestnanosti podľa veku, zamestnanci/zamestnankyne podľa povolania, zamestnanci/zamestnankyne podľa odvetvia, zamestnanci/zamestnankyne podľa pracovných podmienok, miera nezamestnanosti podľa veku, ekonomicky neaktívny podľa príčin a veku atď..

Vzdelanie: úroveň vzdelania podľa veku, oblasť štúdia na stredných a vysokých školách, učelia/učiteľky na základných/stredných/vysokých školách atď..

Ekonomika: priemerná mesačná mzda, výška dôchodkov atď..

Zdravie: pravdepodobná dĺžka života pri narodení, príčiny smrti podľa veku atď..

Využitie času: starostlivosť o deti, starostlivosť o chorých resp. ľudí v pokročilom veku, práca v domácnosti atď..

Ďalšie: ako časté je domáce násilie, úradníci/úradníčky v regionálnej samospráve, manažéri/manažérky vo vedúcich funkciách atď..

Odlíšovanie pojmov pohlavie a rod ako aj otázky rodovej rovnosti prinieslo do spoločenského, politického a verejného života najmä ženské hnutia, ktoré je známe aj ako druhá vlna feminizmu, ktorá prebehla v západných krajinách (v USA a západnej Európe) v období 60. a 70. rokov minulého storočia. Bežnejšej verejnosti je však skôr známa prvá vlna ženského hnutia a

feminizmu, ktorá prebehla na prelome 19. a 20. storočia, a ktorá sa zaslúžila do presadenie volebného práva žien a práva žien na vzdelávanie.

Zdroje:

European Commission, 100 words for equality, 1998 (podľa <http://gender.gov.sk>)

Glosár rodovej terminológie <http://glosar.aspekt.sk>

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

Erika Kvapilová & Sylvia Porubánová, Rodová rovnosť: Prečo ju potrebujeme?, Stredisko pre štúdium práce a rodiny, Bratislava, 2003. (podľa <http://gender.gov.sk>)

3.3 PRÍKLADY ZNEVÝHODNENÝCH SKUPÍN

- ženy akéhokoľvek veku, sociálneho statusu, etnickej a rasovej príslušnosti, zdravotného postihnutia, rôznej úrovne dosiahnutého vzdelania, sexuálnej orientácie, vierovyznania, ktoré čelia diskriminácii a znevýhodňovaniu na základe pohlavia / rodu
- Ľudia v nízkom alebo naopak vyššom veku, ktorí čelia znevýhodnenia z titulu vekovej diskriminácie
- Ľudia zo sociálne vylúčených komúní, vrátane marginalizovaných rómskych komúní
- Ľudia s nízkou alebo nevhodnou kvalifikáciou
- nezamestnaní a najmä dlhodobo nezamestnaní ľudia
- Ľudia , ktorí čelia diskriminácii na základe obmedzeniam vo vzťahu k ich zdravotnému stavu, zdravotnému alebo fyzickému, senzorickému obmedzeniu (zdravotne postihnuté a zdravotne ťažko-postihnuté osoby, mentálne a duševné poruchy a ochorenia a pod)
- Ľudia v špecifických ťažkých životných situácia, ktorí čelia riziku sociálneho vylúčenia (napr. ženy, na ktorých je páchané násilie)

Príklady budú priebežne doplňané a hlbšie analyzované.

4 METODIKA UPLATŇOVANIA HORIZONTÁLNEJ PRIORITY ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ

4.1 INŠTITUCIONÁLNE ZABEZPEČENIE

Za koordináciu štrukturálnej pomoci je zodpovedný Centrálny koordinačný orgán (Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja) SR, ktorý je hlavným garantom základného východiskového dokumentu pre implementáciu pomoci v programovacom období 2007-2013 – a tým je Národný strategický referenčný rámec.

Uplatňovanie princípov rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti ako spojenej horizontálnej priority pod spoločným názov *horizontálna priorita rovnosť príležitostí (HP RP)* definuje a riadi sa najmä východiskovými podmienkami zadanými prostredníctvom Národného strategického referenčného rámca (NSRR) a usmernení Centrálného koordinačného orgánu

(CKO). Implementácia horizontálnej priority rovnosť príležitostí sa koordinuje na základe *Systému koordinácie implementácie horizontálnej priority rovnosť príležitostí pre programové obdobie 2007 – 2013*.

Horizontálnosť priority znamená, že musí byť horizontálne implementovaná naprieč všetkými operačnými programami. Koordinačnú (najmä metodickú) úlohu v tejto súvislosti plní Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „MPSVR“), ktoré bolo ustanovené v rámci NSRR za koordinátora HP RP. V rámci MPSVR SR je za koordináciu zodpovedný Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (Oddelenie podporného strediska k rovnosti príležitostí).

Uplatňovanie HP RP na úrovni koordinátora HP RP – t.j. MPSVaR SR definuje vyššie spomenutý systém koordinácie horizontálnej priority rovnosti príležitostí a vnútorný manuál HP RP. V rámci metodickej činnosti vychádza aj táto príručka, ktorá bude podľa potreby aktualizovaná.

Uplatňovanie HP RP na úrovni jednotlivých programov bližšie definujú operačné programy, programové dokumenty, vnútorné manuály RO a prípadne iné vhodné dokumenty

4.2 VŠEOBECNÉ METODICKÉ ODPORÚČANIA

Vychádzajúc z Národného strategického referenčného rámca SR a systému implementácie HP RP pre uplatňovanie HP RP platia nasledovné princípy, ktoré treba brať do úvahy vo všetkých procesoch riadenia štrukturálnych fondov:

- dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania,
- eliminácia a predchádzanie všetkým formám diskriminácie,
- vytváranie podmienok, ktoré zohľadňujú špecifiká a skúsenosti rôznorodých skupín ľudí, a tak prispievať k zlepšeniu rovnosti príležitostí,
- sledovanie príspevku všetkých zainteresovaných aktérov k zlepšeniu rovnosti príležitostí,
- špeciálne **presadzovanie rodovej rovnosti**, tak aby ľudské bytosti mali právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vykonávať výber možností bez obmedzení, ktoré sú dané rodovými rolami ženy a muža.,
- zabezpečenie dostupnosti fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb pre obyvateľov s obmedzenou mobilitou a orientáciou,
- marginalizované rómske komunity.

Premietnutie týchto princíпов je nutné zapracovať do jednotlivých etáp intervencie fondov a procesov v systéme riadenia ŠF a KF, čo zahŕňa najmä

- prípravu operačných programov a programových manuálov (*napr. zahrnutie analýz nerovností a diskriminácie, ktorými čelia rôzne znevýhodnené skupiny prípadne sociálne vylúčené komunity, a ich zohľadnenie pri programovaní opatrení*)
- proces tvorby výziev na predkladanie projektov a to najmä
 - plánovanie výziev (*naplánovanie s obľadom na vytváranie podmienok pre využitie pomoci v prospech všetkých znevýhodnených skupín a s obľadom na podporu posilňovania rovnosti príležitostí*)
 - vypracovanie výzvy a relevantných podporných dokumentov (*zapracovanie otázok na posúdenie rovnosti príležitostí do žiadosti o nenávratný finančný príspevok, zapracovanie relevantného*

metodického upozornenia do príručky pre žiadateľov; zadefinovanie hodnotiacich a výberových kritérií aj s ohľadom na prínos k HP RP; štruktúra a obsah ukazovateľov - monitorovacích indikátorov zohľadňujúcich HP RP)

- zverejnenie výzvy (*zabezpečenie publicity zameranej aj na možnosti využívať pomoc aj s ohľadom na rovnosť príležitostí všetkých potencionálnych žiadateľov*)
- vyhodnotenie výzvy (*zohľadnenie aj prínosu pre posilňovanie rovnosti príležitostí všetkých možných znevýhodnených skupín*)
- schvaľovanie žiadostí o nenávratný finančný príspevok (ďalej len „žiadost’ o NFP“) (*zohľadnenie príspevku schválených projektov k zlepšeniu rovnosti príležitostí*)
 - kontrola formálnej správnosti žiadostí o NFP (*napr. ak projekt uvádza áno v otázke príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí, je nutné, aby žiadost’ deklarovala aj monitorovacie ukazovatele spojené s HP RP*)
 - odborné hodnotenie žiadostí o NFP (*hodnotiace kritéria musia vo vyváženej miere obsahovať aj hodnotenie príspevku k posilneniu rovnosti príležitostí, bodové hodnotenie musí byť proporcionálne primerané k relevantnosti HP RP vo vzťahu k tematickému zameraniu daného operačného programu*)
 - výber a schvaľovanie žiadostí (*výber a schvaľovanie žiadostí musia byť realizované v súlade s princípmi nediskriminácie a uplatňovania princípu rovnosti príležitostí*)
- zazmluvnenie a implementácia projektov
 - monitorovanie projektov počas ich realizácie, ktoré bude zahŕňať aj monitorovanie prínosu pre HP RP (*najneskôr pri zazmluvnení projektu je potrebné zabezpečiť efektívne nastavenie monitorovacích ukazovateľov v prípade, že projekt deklaruje pozitívny prínos k HP RP*)
 - overovanie na mieste (*zahrnúť aj posudzovanie prínosu pre HP RP do skutočností overovaných na mieste*)
 - finančná realizácia projektov s ohľadom na rovnosť príležitostí (*napr. overovanie, či pri využívaní finančných zdrojov nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania a diskriminácie napr. nerovnakými odmeňovaním, prípadne iným konaním*)
- monitorovanie na úrovni operačného programu (*napr. monitorovanie prínosu realizovaných aktivít s ohľadom na prínos pomoci pre posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti, najmä vo vzťahu k dotknutým cieľovým skupinám ale aj efektívnosti využívania finančných zdrojov*)
- hodnotenie na úrovni operačného programu (*napr. zapojenie expertov a expertiek na oblasť rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí do zhodnotenia prínosu pomoci s ohľadom na prínos pomoci pre posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti*)
- informovanie a publicita na úrovni projektu a na úrovni operačného programu (*využitie publicitných nástrojov aj na posilnenie princípov rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*)

Kritéria uplatňovania HP RP budú zasahovať **iba do tých projektov**, ktoré budú mať **pozitívny**, resp. **negatívny vplyv** na rovnosť príležitostí. V prípade ostatných projektov (nemajú vplyv na rovnosť príležitostí) sa nebude uplatňovať tento princíp.

V prípade projektu, ktorého prínos je vyhodnotený ako negatívny pre oblasť rovnosti príležitostí, je očakávané, že podobný projekt nebude odporúčaný na ďalšiu implementáciu, nakoľko by bol porušením článku 16 – všeobecného nariadenia o čerpaní štrukturálnej pomoci, ktoré jednoznačne deklaruje, že členské štáty musia prijať opatrenia, ktoré by zabránili *akejkolvek*

diskriminácii na základe rodu, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie v jednotlivých etapách vykonávania intervencie fondov, a najmä počas prístupu k nim.

Konkrétne pomôcky pre overovanie, monitorovanie a hodnotenie prínosu projektu pre posilňovanie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti prinášajú kapitoly zamerané na *Analytické nástroje* a *Metodické pomôcky k uplatňovaniu RP a RR*.

4.3 METODICKÉ ODPORÚČANIA PRE VÝZVY NA PREDKLADANIE PROJEKTOV

To ako sa bude rovnosť príležitostí uplatňovať v projektoch a aký bude príspevok k zlepšeniu rovnosti príležitostí na úrovni projektov ako aj programu závisí do značnej miery od vypracovania výzvy a podkladov, ktoré slúžia pre potencionálnych žiadateľov.

V procese plánovania výzvy efektívne plánovanie čerpania štrukturálnej pomoci vyžaduje predovšetkým:

- pokrytie všetkých opatrení a aktivít uvedených v OP počas programového obdobia,
- pokrytie všetkých cieľových skupín určených ako oprávnených v OP a programom manuály (*v tejto súvislosti je možné uplatniť princípy rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti najmä zohľadnením znevýhodnených cieľových skupín – vid'. príslušná kapitola č. 3*),
- alokácia adekvátneho objemu finančných prostriedkov na jednotlivé opatrenia a cieľové skupiny (*zohľadnenie proporcie prostriedkov vynaložených na projekty prispievajúce k posilňovaniu rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí začleňovanie marginalizovaných rómskych komunít, integráciu zdravotne postihnutých občanov atď., elimináciu sociálneho vylúčenia starších občanov a občanok a pod.*)
- uverejnenie približného harmonogramu výziev prostredníctvom rôznorodých komunikačných nástrojov (*prostredníctvom efektívneho plánovania publicity je možné posilniť rovnosť príležitostí v oblasti prístupu k informáciám – využívanie rôznorodých komunikačných nástrojov, tak aby sa posilnil prístup k týmto informáciám, u čo najširšieho spektra občanov a komunít*)

Horizontálna priorita RP sa týka každého operačného programu a bude posudzovaná pri každom predkladanom projekte. Každá žiadosť o NFP musí jednoznačne objasniť svoj vzťah k horizontálnej priorite rovnosť príležitostí.

Znamená to predovšetkým vytvorenie podmienok v projekte, ktoré zohľadňujú špecifiká a skúsenosti rôznorodých skupín ľudí (pohlavie, rasa, etnická príslušnosť, vierovyznanie, sociálny pôvod, sexuálna orientácia) a prispievajú k posilneniu rovnosti príležitostí.

V prípade programov zameraných na podporu rozvoja ľudských zdrojov, t.j. v operačných programoch *Vzdelávanie a Zamestnanosť a sociálna inklúzia* je nevyhnutné zabezpečiť, aby všetky projekty zamerané na ľudí v oblasti poskytovania vzdelávacích, sociálnych služieb a služieb zamestnanosti automaticky integrovali princípy nediskriminácie a rovnosti príležitostí. V týchto programoch je možné očakávať aj najväčší podiel projektov, ktoré budú špeciálne zamerané na posilňovanie rovnosti príležitostí a vyrovnávanie šancí u konkrétnych znevýhodnených skupín.

V prípade projektov v ostatných operačných programoch je očakávaná miera prínosu k HP RP rôznorodá, pre všetky programy uplatňovanie tejto horizontálnej priority znamená minimálne zabezpečenie uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania a predchádzanie diskriminácie, ktoré vyplývajú z legislatívy Slovenskej republiky ako aj zo všeobecného nariadenia EK č.1083/2006 pre implementáciu pomoci v rámci programovacieho obdobia 2007-2013

Nutnosť zohľadňovať dopad na rovnosť príležitostí a predchádzanie diskriminácii je vzhľadom k tomu potrebné potencionálnym žiadateľom jednoznačne objasniť **už v samotnej výzve na predkladanie projektov**. Vo výzve je možné uviesť nasledovný alebo obdobný text, ktorý by jednoznačne zdôraznil nutnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a predchádzania a eliminácie priamej a nepriamej diskriminácie a jej podmienok, aby žiadosť o NFP bola v súlade s týmito zásadami:

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania

Pri príprave a implementácii výziev na podávanie projektov zo ŠF a KF, ako aj pri hodnotení a schvaľovaní projektov sa bude dbať na:

- dodržiavanie a zabezpečenie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého prístupu ku každému, bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie, vek, zdravotné postihnutie alebo iná sexuálna orientácia,

- zabezpečenie predchádzania všetkým formám diskriminácie - znevýhodňovania, poškodzovania alebo odlišného prístupu z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia, veku, zdravotného postihnutia alebo inej sexuálnej orientácie.

Ďalšie podrobnosti sú uvedené v Príručke pre žiadateľa o poskytnutie nenávratného finančného príspevku, prípadne v Príručke pre uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí ako horizontálnej priority pri čerpaní štrukturálnej pomoci v programovacom období 2007 – 2013.

4.4 METODICKÉ ODPORÚČANIA PRE PRÍRUČKY PRE ŽIADATEĽOV

Ďalší dôležitým dokumentom, s ktorým bude potencionálny žiadateľ pracovať pri tvorbe projektu je **Príručka pre žiadateľa o poskytnutie nenávratného finančného príspevku**.

V tejto príručke je obzvlášť dôležité žiadateľom **zdôrazniť nutnosť venovať adekvátnu pozornosť objasneniu príspevku projektu k zlepšeniu rovnosti príležitostí, vrátane problematiky rodovej rovnosti**. V príručke sa odporúča najmä:

- uviesť základné definície zásady rovnakého zaobchádzania a predchádzania a eliminácie diskriminácie,
- definície rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti,
- objasnenie príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí (podľa časti 5. ako aj prostredníctvom príkladu)

Žiadateľovi je nutné objasniť, že popisanie prínosu k implementácii rovnosti príležitostí je integrálnou súčasťou celej žiadosti o NFP a projektovej dokumentácie. Uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí je možné objasniť vo viacerých častiach projektovej dokumentácie

- a) ciele projektu
- b) aktivity projektu a metodológia realizácie projektu
- c) cieľové skupiny projektu
- d) ukazovatele projektu
- e) plán zabezpečovanie publicity projekty

Prínos k HP RP je žiadateľ vyhodnotí v časti 15. Súlad s horizontálnymi prioritami

| | |
|---|--|
| D/ Bude projekt prispievať k zlepšeniu rovnosti príležitostí? Ak áno, špecifikujte ako. | 1. <input type="checkbox"/> áno <input type="checkbox"/> nie |
|---|--|

Táto časť slúži k vyhodnoteniu pozitívneho, neutrálneho (žiadneho) alebo negatívneho prínosu. V prípade, že projekt označí možnosť „áno“, musí žiadateľ *špecifikovať ako prispieva* k zlepšovaniu rovnosti príležitostí. Tieto vysvetlenia musia nadväzovať na iné časti formulára a predkladanej dokumentácie. Medzi deklaráciou pozitívneho prínosu (odpoveď áno) a ostatnými časťami formulára (najmä prepojenie na ciele a aktivity projektu), prípadne ostatnou projektovou dokumentáciou musí byť **zreteľné logické prepojenie**. K posúdeniu vplyvu nie je dostatočné iba prínos „deklarovať“. Je nutné jasne ukázať v čom spočíva jeho napĺňanie a ako tvorí integrálnu súčasť projektu alebo žiadateľskej organizácie. K vyhodnoteniu prínosu k rovnosti príležitostí tak neslúži iba samotná časť 15, ale aj všetky ostatné časti predkladanej dokumentácie.

Konkrétnejšie kritéria, prípadne otázky na posudzovanie prínosu pre posilňovanie rovnosti príležitostí je možné do príručky zapracovať na základe kapitol *Vyhodnotenie prínosu pre HP RP rovnosť príležitostí a Metodické pomôcky k uplatňovaniu RP a RR*. Ďalšou možnosťou je, že v príručke bude odkaz na príručku vypracovanú koordinátormi HP RP zameranú špeciálne na žiadateľa. Krátke príklady zlepšenia a zabezpečenia rovnosti príležitostí v rôznych oblastiach (v rôznych OP) sú uvedené v prílohe č.3.

4.5 METODICKÉ ODPORÚČANIE PRE UKAZOVATELE HORIZONTÁLNEJ PRIORITY HP RP

V časti 15. v žiadosti o NFP, ak žiadatelia označia možnosť „áno“ a slovne popíšu ako projekt prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí, sú zároveň vyzvaní, aby si vybrali adekvátny ukazovateľ horizontálnej priority rovnosť príležitostí prepojený na deklarované zlepšenie rovnosti príležitostí. Ukazovatele spojené s HP RP si môže vybrať aj v časti 12. hodnoty merných ukazovateľov. Dôležité je aby mal žiadateľ k dispozícii adekvátne ukazovatele za HP RP už v čase písania projektu, či už v príručke, alebo v programovom manuály.

V rámci ukazovateľov HP RP sa odporúča sledovať minimálne nasledovné:

- počet projektov, ktoré prispievajú k zlepšeniu rovnosti príležitostí,
- sledovanie cieľových znevýhodnených skupín automaticky podľa pohlavia resp. podľa ďalších cieľových skupín, na ktoré sa daná výzva resp. opatrenie vzťahuje (týka sa to najmä ukazovateľov, v ktorých sa sleduje koľko osôb sa zúčastnilo na aktivitách, koľko ich úspešne skončilo, koľko ich obsadilo pracovné miesta, využilo služby atď),
- sledovanie zabezpečenia dostupnosti k verejným službám a fyzickému prostrediu v projektoch.

Ukazovatele HP RP sa požadujú pre monitorovanie obsahové a finančné a pre priebežné a záverečné hodnotenia napĺňania HP RP a mali by byť vypracované pre všetky tri stupne: výstupy, výsledky a dopad. Treba poznamenať, že indikátory rovnosti príležitostí sa zameriavajú na viac ako napr. len na rozdelenie štandardných dát podľa pohlavia. Tieto údaje poskytujú dôležité informácie o relatívnych podieloch participácie žien a mužov na aktivitách, alebo ako

prijímateľov priamych a nepriamych efektov aktivít, ale oni samotné nemerajú zlepšenie v rovnosti participácie alebo výhod, ktoré sú relatívne k danej základnej situácii. Napríklad, indikátory „počet žien/mužov, ktorí využívajú podporné služby pre podnikanie“, alebo „počet pracovných miest vytvorených podľa pohlavia“ nemerajú samotný rozsah zlepšenia v rovnosti príležitostí pre mužov a ženy. V týchto dvoch prípadoch vhodnými indikátormi rovnosti príležitostí by mohli byť „zlepšená rovnosť v podieloch žien/mužov využívajúcich podporné služby pre podnikanie“, a „zlepšená rovnosť podielov vytvorených pracovných miest podľa pohlavia“ (s rozsahom zlepšenia kvantifikovaného v oboch prípadoch vo vzťahu k východiskovej situácii).

Indikátory rovnosti príležitostí na všeobecnej úrovni dopadu programu/projektov odporúčame sledovať v týchto hlavných oblastiach cieľov rovnosti príležitostí v štrukturálnych fondoch: zamestnanosť; vzdelávanie a tréning; podnikanie; a zosúladenie pracovného a rodinného života.

Dôležité indikátory na tomto stupni zahŕňajú:

- zníženie rozdielov v nezamestnanosti a dlhodobej nezamestnanosti medzi ženami a mužmi a ďalšími skupinami;
- zníženie rozdielov v mzdách a podmienkach práce;
- zníženie vertikálnej a horizontálnej rodovej segregácie na trhu práce;
- zníženie rozdielov v zručnostiach a kvalifikáciách;
- zníženie nerovnosti v delení si povinností v domácnosti a v rodine.

Príklad ukazovateľov sledovania zlepšenia rovnosti príležitostí žien a mužov:

Ukazovatele výstupu:

- *znížené rozdiely v participácii žien a mužov na pracovnom trhu podľa pracovného postavenia, v sektore a v povolani*
- *zvýšený podiel inštitúcií, alebo zamestnávateľov, ktorí podporujú implementáciu stratégií rovnosti príležitostí*

Ukazovatele výsledku:

- *zníženie rozdielu medzi ženami a mužmi pri ich podpore a umiestňovaní na pracovnom trhu*
- *zlepšená miera zamestnanosti pre ženy vo vzťahu k mužom*
- *zníženie vertikálnej a horizontálnej segregácie žien a mužov podľa povolania v podnikoch alebo inštitúciách, ktoré dostávajú podporu*

Ukazovatele dopadu:

- *zníženie rozdielu v miere nezamestnanosti žien a mužov*
- *zníženie rodového rozdielu v mzdách,*
- *znížená vertikálnej a horizontálnej segregácie žien a mužov na pracovnom trhu*

Ďalšie príklady možných ukazovateľov sa objavujú aj v prílohe č.3 zameranej na krátke príklady zlepšenia rovnosti príležitostí.

4.6 METODICKÉ ODPORÚČANIA PRE ŽIADOSTI O NFP

V prípade operačných programov *Zamestnanosť a Sociálna inklúzia* a *Vzdelávanie* v ktorých sa budú realizovať projekty zamerané na podporu rozvoja ľudských zdrojov v oblasti poskytovania služieb vzdelávania, sociálnych služieb a služieb zamestnanosti (ako napr. rôzne vzdelávacie aktivity, sociálna pomoc, aktivity na podporu zamestnávania, aktivity zamerané na odstránenie bariér pri vstupe a udržaní sa na trhu práce pre rôzne znevýhodnené skupiny), je potrebné v rámci **žiadosti o NFP rozšíriť priestor** pre kvalitatívne objasnenie prínosu k zlepšeniu rovnosti príležitostí a osobitne rodovej rovnosti.

Popíšte ako projekt zabezpečí uplatňovania hľadiska rovnosti príležitostí vo vzťahu k znevýhodneným skupinám (špecifikujte znevýhodnené cieľové skupiny, na ktoré sa bude projekt zameriavať, aktivity na podporu znevýhodnených cieľových skupiny a opatrenia na podporu rovnosti príležitostí):

Popíšte ako projekt zabezpečí uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti (špecifikujte aktivity, cieľové skupiny ako aj opatrenia na podporu rodovej rovnosti, resp. posilňovanie prekonávania rodových stereotypov a posilňovanie rovnosti príležitostí mužov a žien, v oblastiach v ktorých sú znevýhodnené/i)

V prípade oboch vyššie spomínaných operačných programov je navyše žiadúce zabezpečiť adekvátne **sledovanie efektívnosti poskytovanej pomoci vzhľadom na zapojenie znevýhodnených cieľových skupín**. Toto sledovanie je možné zabezpečiť v nasledovnej alebo inej podobnej štruktúre:

CIEĽOVÉ SKUPINY:

| Cieľové skupiny celkom (užívatelia služieb, účastníci aktivít) | Počet celkom | |
|---|--------------|------|
| | | 0 |
| Z toho: | Muži | Ženy |
| | 0 | 0 |

| Kategória – vek | Muži | Ženy |
|--------------------------|----------|----------|
| Menej ako 18 rokov | 0 | 0 |
| 18 až 25 rokov | 0 | 0 |
| 25-45 rokov | 0 | 0 |
| 45 až 65 rokov | | |
| Nad 65 rokov | 0 | 0 |
| Spolu muži a ženy | 0 | 0 |

| Kategória – zamestnanie | Muži | Ženy |
|---|----------|----------|
| Nezamestnaní (hľadajúci zamestnanie) | 0 | 0 |
| Zamestnaní (vrátane samostatne zárobkovo činných) | 0 | 0 |
| Pripravujúci sa na povolanie (študenti, žiaci) | 0 | 0 |
| Iné (špecifikujte) | 0 | 0 |
| Spolu muži a ženy | 0 | 0 |

| Kategória – obmedzenia | Muži | Ženy |
|---|----------|----------|
| Fyzické a senzorické obmedzenie (ZP a ZŤP) | 0 | 0 |
| Mentálne obmedzenia | 0 | 0 |
| Duševne ochorenia | 0 | 0 |
| Počet tých, ktorí nemajú žiadne sú obmedzenia | 0 | 0 |
| Spolu muži a ženy | 0 | 0 |

| Kategória – špecifické znevýhodnenie (zvoľte prevažujúcu diskrimináciu) | Muži | Ženy |
|---|----------|----------|
| Závislí (drogová závislosť, iná) | 0 | 0 |
| Bezdomovecť, ohrozené bývanie | 0 | 0 |
| Väzni alebo ľudia po výkone trestu | 0 | 0 |
| Iná diskriminácia: špecifikujte | 0 | 0 |
| Žiadna špecifická diskriminácia | 0 | 0 |
| Spolu muži a ženy | 0 | 0 |

| Kategória – znevýhodnenie na základe etnickej a rasovej príslušnosť | Muži | Ženy |
|---|------|------|
| Marginovalizovaným rómske komunity | 0 | 0 |

| | | |
|---|----------|----------|
| Iné rómske komunity | 0 | 0 |
| Národnostné menšiny | 0 | 0 |
| Migranti | 0 | 0 |
| Žiadatelia o azyl | 0 | 0 |
| Počet tých, ktorí nie sú v žiadnej vyššie uvedenej skupine: | 0 | 0 |
| Spolu muži a ženy | 0 | 0 |

Sledovanie rodovo diferencovaných údajov je minimálnym štandardom vo vzťahu k cieľovým skupinám, ktoré predstavujú užívateľov a užívateľky služieb a účastníkov a účastníčky aktivít. Komentár k vyššie uvedeným tabuľkám by mohol byť nasledovný:

Tabuľky vo vzťahu k cieľovým skupinám majú za cieľ poskytnúť obraz o zameraní realizovaných aktivít projektu na potencionálnych užívateľov a užívateľky služieb alebo účastníkov a účastníčok aktivít, ktoré budú v rámci projektu poskytované.

Odhadnite približný počet osôb v jednotlivých kategóriách, ktoré plánuje projekt zapojiť, resp. jednotlivými službami osloviť. Zamerajte sa na minimálny počet, ktorý plánujete dosiahnuť.

Uveďte najprv celkový počet prijímateľov (jednotlivcov), ktorých Váš projekt osloví počas celej realizácie projektu a rozdeľte túto skupinu na mužov a ženy.

Následne celkový počet osôb rozdeľte do jednotlivých kategórií podľa uvedených tabuliek. Nakoľko ide o tú istú skupinu ľudí, počet mužov a žien by mal byť identický ako v prípade celkového počtu. Súčet mužov a žien v jednotlivých tabuľkách podľa kategórií sa teda musí rovnať podielu mužov a žien v prvej tabuľke, ktorá definuje celkové hodnoty pre cieľové skupiny.

Sledovanie skutočného zapojenia cieľových skupín je možné následne overovať

- a) V rámci monitorovacej správy, do ktorej pre projekty z Európskeho sociálneho fondu boli zapracované podobné tabuľky (viď. formulár Monitorovacej správy v usmernení CKO č.8 časť B) – prinajmenšom odporúčame takéto sledovanie
- b) pri monitorovacích návštevách a overovaní na mieste

5 VYHODNOTENIE PRÍNOSU PRE ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ

Posúdenie vplyvu projektu na naplnenie horizontálnej priority rovnosti príležitostí je povinné pre všetkých žiadateľov zo ŠF a KF a bude sa sledovať **v žiadosti o nenávratný finančný príspevok**. V nej žiadateľ zhodnotí v bode 15, či projekt prispieva k posilňovaniu rovnosti príležitostí. Prínos k zlepšovaniu rovnosti príležitostí možno vyhodnotiť ako pozitívny, neutrálny alebo negatívny vo vzťahu k zlepšovaniu rovnosti príležitostí.

Postup je nasledovný. Žiadateľská organizácia vykoná samohodnotenie prínosu v žiadosti o NFP a uvedie svojej zhodnotenie prínosu prekladaného projektu k horizontálnej priorite rovnosti príležitostí v časti 15. *Súlad s horizontálnymi prioritami* :

| | |
|---|------------------------------|
| D/ Bude projekt prispievať k zlepšeniu rovnosti príležitostí? | 2. <input type="checkbox"/> |
| Ak áno, špecifikujte ako: | <input type="checkbox"/> áno |
| | <input type="checkbox"/> nie |

Prínos bude následne na základe toho, akú odpoveď žiadateľská organizácia označila a akú špecifikáciu poskytla, vyhodnotený príslušným hodnotiteľom/kou v procese posudzovania ako

- a) **pozitívny prínos** (označenie odpovede ÁNO, a jasné zdôvodnenie)
- b) **neutrálny (žiadny) prínos** (označenie odpovede NIE)
- c) **negatívny „prínos“** (nejasné objasnenie prínosu k rovnosti príležitostí, prípadne uvádzanie skutočností, ktoré vedú k posilňovaniu nerovnosti)

Nepredpokladá sa, že by projekte žiadateľ dobrovoľne deklaroval otvorene negatívny dopad na rovnosť príležitostí. Môže sa však stať, že deklarovanie pozitívneho alebo neutrálneho prínosu bude vzhľadom na informácie poskytnuté v žiadosti o NFP, prípadne podpornej dokumentácie vyhodnotené hodnotiteľom/kou ako v rozpore s princípom rovnosti príležitostí, resp. že konštatuje identifikáciu skutočností, ktoré vedú k prehľbovaniu nerovnosti a diskriminácie.

V prípade, že v procese hodnotenia skonštatuje hodnotiteľ/ka negatívny prínos projektu vo vzťahu k rovnosti príležitostí, navrhne projekt na vyradenie z ďalšieho procesu hodnotenia a neschválenie žiadosti o NFP, vzhľadom k tomu, že by došlo k porušeniu ustanovení nariadenia ES č.1083/2006 o štrukturálnych fondoch.

Na posudzovaní prínosu pre rovnosť príležitostí sa môžu podieľať ako externí tak interní hodnotitelia/ľky. V každom prípade, je nutné, aby boli hodnotitelia v tejto súvislosti primerane zaškolení, t.j. jednoznačne inštruovaní v oblasti potreby posudzovania zásady rovnakého zaobchádzania a sledovania možného negatívneho vplyvu na rovnosť príležitostí a zohľadniť to pri bodovom hodnotení.

V prípade nejasností alebo možného sporného posúdenia sa odporúča vyžiadať si ďalší posudok. V prípade, že by projekt prešiel do výberovej komisie, je nutné uviesť túto skutočnosť v podkladoch pre výberovú komisiu, ktorá ju buď zohľadní, alebo nezohľadní.

Čo sa týka **znenia hodnotiaceho kritéria za rovnosť príležitostí v hodnotiacich hárkoch malo by zohľadňovať nasledovné skutočnosti:**

- zabezpečenie zásady rovnakého zaobchádzania, rovnakého prístupu
- príspevok k zlepšeniu rovnosti príležitostí (na základe príkladov)
- možnosť slovne zhodnotiť deklarovaný príspevok k zlepšeniu rovnosti príležitostí (prepojenie na ukazovatele, ciele, aktivity atď.) príp. negatívny vplyv projektu na rovnosť príležitostí

Hodnotiace kritérium sa môže pýtať na uplatňovanie rovnosti príležitostí na nasledovných úrovniach:

- nízka úroveň zameraná na dodržiavanie nediskriminácie a rovnakého prístupu pre všetkých napr. Je v projekte dodržiavaný princíp rovnosti príležitostí? Je k aktivitám a k ich výstupom uskutočňovaným pre potreby cieľovej skupiny rovný prístup
- vysoká úroveň zameraná na zhodnotenie príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí napr. Do akej miery projekt prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí ?
- špecifická úroveň zameraná na zhodnotenie príspevku v špecifických oblastiach rovnosti príležitostí (v prípade ak z opatrenia resp. výzvy vyplýva, že rovnosť príležitostí by mala byť smerovaná najmä na určité cieľové skupiny). Napr. Do akej miery prispieva projekt k zlepšeniu rodovej rovnosti ? (odporúča sa použiť pri projektoch financovaných z ESF napr. OP Vzdelávanie, OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia) Do akej miery projekt prispieva k zlepšeniu dostupnosti fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb pre zdravotne postihnuté osoby? (odporúča sa sledovať napr. v OP Doprava, OP Regionálny operačný program)

V závislosti od posúdenia relevancie danej výzvy resp. opatrenia môže byť zvolené hodnotiace kritérium, pričom môže ísť o jedno kritérium, alebo viac. V podstate všetky vyššie

položené otázky je možné zhrnúť pod jedno kritérium a v inštrukcii pre hodnotiteľa bude popísané, na čo všetko sa má pri hodnotení rovnosti príležitostí zamerať. Takisto relevancia opatrenia resp. výzvy k rovnosti príležitostí môže byť vyjadrená odlišným počtom bodov a váhou, ktoré sa tomuto kritériu prisudzujú.

Napr.

0-1 – hodnotí sa len súlad so zásadou rovnakého zaobchádzania

0-2 Až 0 – 3 hodnotí sa príspevok k zlepšeniu rovnosti príležitostí

0-3 špecificky sa môže hodnotiť rodová rovnosť aj dostupnosť

Najvyššia váha hodnotiacemu kritériu zameranému na zhodnotenie rovnosti príležitostí sa odporúča dávať projektom podporeným z Európskeho sociálneho fondu (najmä OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia a Vzdelávanie).

Príklad hodnotiacej matice pre posudzovanie prínosu k rovnosti príležitostí je spracovaný v prílohe č. 4. Na príklade tejto matice je možné za negatívny prínos udeliť 0 bodov, za neutrálny jeden bod a za pozitívny prínos 2-4 body.

V rámci zaškolenia hodnotiteľov a hodnotiteľiek je možné využiť metodické služby koordinátora HP RP (odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVaR), ktorý môže problematiku krátko prezentovať a poskytnúť relevantné materiály. Poradenské a konzultačné služby príslušného koordinátora, resp. koordinátorky z Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí možno využiť aj v prípade potreby pri posudzovaní prínosu projektu pre rovnosť príležitostí.

5.1 POZITÍVNY PRÍNOS

V prípade, ak žiadateľ uvedie v časti 15, pri bode D (pre HP RP) možnosť ÁNO – deklaruje tým **pozitívny prínos k zlepšeniu k rovnosti príležitostí**. V procese hodnotenia potom **hodnotitelia posúdia, či je toto deklarovanie pozitívneho prínosu adekvátne**, t.j. či deklarovanie sú skutočnosti v časti 15 logicky prepojené s ostatnými časťami projektu (napr. ciele, aktivity, cieľové skupiny, monitorovacie ukazovatele a pod). Zároveň posúdi mieru prínosu k zlepšovaniu rovnosti príležitostí a ohodnotí ju bodovým hodnotením.

Projekt prispieva pozitívne k rovnosti príležitostí najmä vtedy ak

- **jeho ciele, aktivity** prispievajú k zlepšeniu rovnosti príležitostí prostredníctvom opatrení, ktoré zabezpečujú elimináciu a predchádzanie rôznym formám diskriminácie,
- žiadateľ objasní spôsob zabezpečovania rovného prístupu k aktivitám projektu pre všetkých, najmä však s ohľadom na skupiny, ktoré by mohli čeliť rôznym znevýhodneniam
- sa v projekte zohľadňujú špecifické potreby rôznorodých skupín (najmä znevýhodnených skupín).
- sa projekt priamo zameriava na znevýhodnené skupiny a to najmä na zlepšovanie ich životnej situácie, vyrovnávanie šancí, posilňovanie ich sociálneho začleňovania, podporu ich zapájania do verejného, spoločenského života a na trh práce.

Podrobnejšie kritéria a príklady špecifikuje časť **Metodické pomôcky k uplatňovaniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti..** Niekoľko dobrých príkladov projektov zameraných na zlepšenie rovnosti príležitostí je uvedených v prílohe 5. Ide len o ilustračné príklady, pričom podľa potreby a povahy operačných programov je možné zabezpečiť ďalšie.

V prípade zistenia nesúladu časti 15 s ostatnými časťami prezentovaného projektu alebo nedostatočného zdôvodnenia prínosu pre zlepšenie rovnosti príležitostí, ohodnotí hodnotiteľ/ka tento prínos nulovým bodovým ohodnotením a navrhne preradiť projekt do inej kategórie napr. neutrálnej alebo negatívnej.

5.2 NEUTRÁLNY (ŽIADNY) PRÍNOS – POSILŇOVANIE NEROVNOSTÍ

V prípade, že žiadateľ uvedie **NIE**, chápe sa toto vyjadrenie ako **deklarovanie neutrálneho (t.j. žiadneho) prínosu**. V procese hodnotenia overí, či je možné ohodnotiť prínos naozaj ako neutrálny a prideliť projektu nulové bodové ohodnotenie za HP RP resp. v závislosti od toho ako je nastavená bodová stupnica (viď. časť 5 úvod – hodnotiace kritérium).

Vplyv projektu na rovnosť príležitostí je neutrálny vtedy, ak

- jeho ciele, aktivity a metodický prístup nemajú negatívny vplyv na rovnosť príležitostí ale projekt zároveň zabezpečuje aspoň zákonom požadované dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania.
- projekt neprispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí (zachováva status quo) avšak iba v tom prípade, ak je isté, že toto „nekonanie“ nepovedie k ďalšiemu prehlbovaniu diskriminácie a nerovností

V prípade, že neutrálny prístup (t.j. nekonanie pozitívnym spôsobom) by mohlo viesť k prehlbovaniu znevýhodňujúcich rozdielov a nerovností, najmä s ohľadom na rôzne znevýhodnené skupiny, tento prínos nie je možné hodnotiť ako neutrálny, aj keď spočíva v nekonaní. V tomto prípade, je dopad „neutrálneho“ prístup v skutočnosti v neprospech rovnosti príležitostí a vplyv tohto projektu bude spĺňať skôr charakteristiky negatívneho prínosu.

Podrobnejšie kritéria a príklady v oblasti posudzovania prínosu pre rovnosť príležitostí špecifikuje časť *Metodické pomôcky k uplatňovaniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti*.

5.3 NEGATÍVNY „PRÍNOS“

Bez ohľadu na to, či žiadateľ uvedie áno, alebo nie, musí hodnotiteľ posúdiť, či deklarovaný pozitívny alebo neutrálny prístup v skutočnosti neprispieva k prehlbovaniu nerovností alebo posilňovaniu diskriminujúceho prístupu. Hodnotiteľ sa zameriava najmä na posúdenie vyjadrení deklarovaných v časti 15 a ich súlad s navrhovaným projektom ako takým (najmä s jeho cieľmi, aktivitami, navrhovanými cieľovými skupinami ako aj monitorovacími ukazovateľmi). V prípade, že deklarovanie pozitívneho princípu k RP nie je dostatočne logicky zdôvodnené a zároveň je v rozpore so zásadami rovnakého zaobchádzania a podpory rovnosti príležitostí, udelí projektu nula bodov a navrhne zaradenie projektu do kategórie negatívny vplyv, čo znamená návrh na neschválenie projektu.

Projekt prispieva k rovnosti príležitostí negatívne, ak jeho ciele a aktivity

- jeho ciele a aktivity podporujú prehlbovanie nerovností a vedú k posilňovaniu pretrvávajúcej diskriminácie

- nesleduje uplatňovanie rovnosti príležitostí v aktivitách, v ktorých je to relevantné a nevytvára opatrenia na odstraňovanie možných bariér pri využívaní verejných a sociálnych služieb alebo pri účasti na aktivitách projektu, o ktoré by mohli mať záujem aj klienti a klientky zo znevýhodnených skupín
- posilňujú rasovú diskrimináciu a diskrimináciu na základe etnickej príslušnosti, diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie
- posilňujú existujúce rodové stereotypy a role, ktoré vedú k znevýhodňovaniu na základe pohlavia a rodu (posilňovanie vertikálnej a horizontálnej rodovej segregácie na trhu práce, vo výskume a vývoji, v participácii na verejnom, politickom, spoločenskom a kultúrnom živote)
- prispieva k prehĺbovaniu rozdielov v odmeňovaní medzi mužmi a ženami
- nezabezpečujú rovnaký prístup pre všetkých potencionálnych užívateľov a užívateľiek služieb alebo účastníkov a účastníčok aktivít
- neodstraňujú alebo vytvárajú nové bariéry v dostupnosti služieb, zdrojov a v rámci realizovaných aktivít (infraštruktúra, doprava, informatizácia, verejné služby, sociálne služby a pod.)
- vytvára bariéry, ktoré znemožňujú zosúladovanie pracovných a rodinných povinností napr. pri vytváraní nových pracovných miest, alebo pri využívaní služieb a aktivít, ktoré by inak mohli pomôcť týmto osobám v integrácii na trh práce

Podrobnejšie príklady otázok, ktoré je možné klásť pri posudzovaní prínosu pre rovnosť príležitostí špecifikuje časť **Metodické pomôcky k uplatňovaniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti**.

6 ANALYTICKÉ NÁSTROJE PRE ZISTENIU VPLYVU NAVRHOVANÝCH OPATRENÍ A AKTIVÍT NA ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ A RODOVÚ ROVNOSŤ

V tejto časti uvádzame niekoľko analytických nástrojov, ktoré sa dajú využiť pri robení rozhodnutí a pri analýzach vplyvu rovnosti príležitostí, či už na programovej úrovni (na úrovni opatrení), alebo na projektovej úrovni. Sú to nástroje, ktoré sa používajú najmä pri analýze rodových dopadov, ale podobne sa dá postupovať aj pri ďalších skupinách spomenutých v predchádzajúcich častiach.

1. Štatistiky členené podľa pohlavia a ďalších skupín

Štatistiky podľa pohlavia sú jedným z najkonkrétnejších, najobjektívnejších a najmenej spochybiteľných nástrojov, ktoré sú k dispozícii. Pomáhajú nám určiť, či sú potreby žien a mužov uspokojované v rovnakej miere a správne čísla a fakty môžu iniciovať zmeny, alebo inšpirovať ľudí na rozhodovacích pozíciách. Prezentovanie štatistík podľa pohlavia výrazne uľahčuje sledovanie podobností a rozdielov medzi pohlaviami a tiež znižuje riziko pri interpretácii určitých ukazovateľov. Nemôžu však poskytnúť vysvetlenie prečo sa daná situáciu vyvinula istým spôsobom.

2. Vyhodnotenie rodových dopadov (Gender impact assesment)

Je to metóda zameraná na zisťovanie, či nebude mať dané rozhodnutie opatrenie, aktivita negatívny dopad na rodovú rovnosť. Cieľom je zabrániť a predísť tomu, aby boli rozdielne a nepriaznivé následky pre obe pohlavia zakomponované do daného rozhodnutia, opatrenia, aktivity.

Pri bližšom skúmaní politik, opatrení, aktivít, ktoré sa zdajú rodovo neutrálne, môže vyjsť najavo, že majú rôzne dopady na mužov a ženy, a to z toho dôvodu, že nachádzame podstatné rozdiely medzi životmi žien a životmi mužov vo väčšine oblastí politiky, rozdiely, ktoré môžu viesť k tomu, že zdanlivo neutrálne politiky majú rôzne dopady na ženy a mužov a posilňujú existujúce nerovnosti. Opatrenia, ktoré sú cieleňé na konkrétne cieľové/populačné skupiny, alebo majú pre ne jasné dôsledky, efekty, sú preto vo väčšej či menšej miere rodovo relevantné. Aby sme si mohli overiť rodovú relevanciu potrebujeme získať a preštudovať dáta členené podľa pohlavia a položiť si správne otázky ako napr.:

- Týka sa návrh, opatrenie jednej, či viacerých cieľových skupín? Bude mať vplyv na každodenný život časti populácie?
- Existujú rozdiely medzi ženami a mužmi v tejto oblasti vecnej politiky (čo sa týka práv, zdrojov, zastúpenia, hodnôt, noriem vzťahujúcich sa k rodu)?

V prípade ak je odpoveď na ktorúkoľvek z týchto otázok pozitívna, je rod relevantným z hľadiska danej záležitosti a malo by byť realizované vyhodnotenie potencionálnych rodových dopadov.

K analýze budú opäť treba rodovo členené dáta. Vyhodnotenie rodových dopadov znamená porovnanie a vyhodnotenie súčasnej situácie a trendov s ohľadom na budúci vývoj vyplývajúci z implementácie navrhovaného opatrenia podľa rodovo relevantných kritérií: (oficiálna definícia používaná Európskou komisiou)

Vyhodnotenie dopadov, nielen rodových, zahŕňa odpovede na nižšie uvedené otázky:

1. Existujú nejaké rozdiely medzi ženami a mužmi v danej oblasti politiky ako napr.:
 - zastúpenie (zloženie cieľovej/populačnej skupiny podľa pohlavia, zastúpenie žien a mužov na rozhodovacích miestach),
 - zdroje (rozdelenie kľúčových zdrojov ako je čas, priestor, informácie a peniaze, politická a ekonomická moc, vzdelanie a školenia, zamestnanie a profesná kariéra, nové technológie, zdravotné služby, bývanie, dopravné prostriedky, voľný čas atď.),
 - normy a hodnoty, ktoré ovplyvňujú rodové role, deľbu práce podľa pohlavia (postoje a správanie žien a mužov ako dvoch rôznych skupín, nerovnosti v hodnotách, ktoré sú pripisované mužom a ženám),
 - práva týkajúce sa priamej a nepriamej diskriminácie, ľudských práv (vrátane slobody nebyť vystavená/ý sexuálnemu násiliu a degradácii), prístupuje k spravodlivosti v právnom, politickom, či socio-ekonomickom prostredí.
2. Ako môžu politiky, opatrenia prispieť k eliminácii existujúcich nerovností a podporovať rovnosť medzi mužmi a ženami resp. rovnosť príležitostí?

Príklad:

Pri bližšom pohľade na zdanlivo neutrálnu oblasť verejnej politiky ako je **doprava** zistíme, že existujú podstatné rozdiely medzi mužmi a ženami v spôsobe využívania a v prístupe k prostriedkom verejnej a súkromnej dopravy. Ženy majú menej často prístup k osobným automobily ako muži a využívajú viac prostriedky verejnej dopravy. Ženy preto môžu získať viac zo zlepšovania dostupnosti a cenovej prijateľnosti verejnej dopravy. Na tieto nerovnosti má vplyv nevyrovnané rodové zastúpenie medzi tými, kto rozhodujú v tejto oblasti. Tieto nerovnosti tiež odrážajú rodové rozdiely v distribúcii zdrojov (ako sú osobné automobily) a posilňujú existujúce nerovnosti týkajúce sa časových obmedzení (do tej miery, do akej osobný automobil

znamená efektívnejšie využitie času). Proces rozhodovania v rámci rodiny o využití obmedzených zdrojov, ako je rodinný automobil, bude pravdepodobne ovplyvňovať sociálne normy a hodnoty, ktoré určujú aké relatívne hodnoty sú prisudzované potrebám manžela a manželky.

3. Metóda 3Z

Je to analytický a revízny nástroj, ktorý slúži k systematickému zhromažďovaniu faktov a informácií o postavení žien a mužov v danej oblasti verejného života (napr. v oblasti vzdelávania, pracovného trhu, územného plánovania atď.). Metóda bola vyvinutá vo Švédsku asociáciou miestnych zastupiteľstiev, ktoré ju používajú pri analýze a kontrole toho, aký vplyv majú ženy a muži na fungovanie v obci, aké sú ich kontakty s obcami a aké normy v obci prevažujú. Dôležité sú kvantitatívne dáta, čísla a informácie, ktoré tvoria základ pre kvalitatívnu analýzu.

1.Z Zastúpenie

Odpovedá na otázku: Koľko žien a koľko mužov?
V kontexte ŠF a KF ide o počet žien a mužov, ktorých sa navrhované opatrenie, aktivity dotýkajú, koľko je ich zapojených do procesu implementácie týchto opatrení na rôznych úrovniach (kto rozhoduje o opatreniach, ktoré budú realizované v rámci OP, koľko žien a koľko mužov je v hodnotiacich a výberových komisiách, opäť aby tu nedochádzalo k rodovej segregácii t.z. že v komisii zameranej na opatrenia OP životné prostredie budú prevažovať dominantne muži a v komisii zameranej v rámci OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia budú prevažovať ženy). Na úrovni projektu koľko žien a mužov sa navrhované aktivity dotknú, aký majú vplyv na rozhodovanie o aktivitách podľa pohlavia, ako je to s rozdelením podľa pohlavia v rámci riadenia projektu (projektový manažéri/manažérky a ďalšie pozície). To isté sa môže týkať aj iných cieľových skupín.

2.Z Zdroje

Odpovedá na otázku: Ako sú zdroje v rámci navrhovaných opatrení, aktivitách – vo forme peňazí, priestoru a času – rozložené medzi mužov a ženy?
Odpoveď na túto otázku odhaľuje, čo ženy a muži získajú z navrhovaného opatrenia, aktivity. Napr. Koľko peňazí ide na podporu podnikania žien a mužov? Koľko peňazí získajú ženy a muži vo forme príspevku na prípravu, tvorbu, udržanie zamestnania? Koľko priestoru je v rámci vzdelávania poskytnuté dievčatám a chlapcom?
Zmyslom týchto otázok je doplniť analýzu, ktorá sa týka zastúpenia a zahrnúť do celkového obrazu v najväčšej možnej miere distribúciu zdrojov.

3.Záver

Odpovedá na otázky: Čím to je, že muži a ženy sú v danom opatrení, na danej aktivite zastúpené, tak ako sú a že existuje zistené rozdelenie zdrojov?
Táto otázka vyžaduje analýzu a diskusiu a často tiež využitie externej expertízy. Otázky sa môžu týkať možných zistených rozdieloch v predchádzajúcich 2Z, po čom nasleduje nachádzanie možných riešení.

Príklady použitia metódy 3Z sú uvedené v prílohe č.6.

Zdroje:

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

7 METODICKÉ POMÔCKY K UPLATŇOVANIU ROVNOSTÍ PRÍLEŽITOSTÍ A RODOVEJ ROVNOSTI

Nasledovný súbor otázok môže poslúžiť viacerým stranám

- **riadiacim orgánom** pri plánovaní integrácie horizontálneho princípu rovnosti príležitostí do programovania, implementácie, monitorovania a vyhodnocovania využívania štrukturálnej pomoci
- **žiadateľským organizáciám** pri sebahodnotení navrhovaného projektu a lepšom plánovaní a zohľadňovaní princípov rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti
- **hodnotiteľom a hodnotiteľkám** pri posudzovaní prínosu projektu pre zlepšenie rovnosti príležitostí

Zatvorené otázky je možné využiť najmä ako kontrolné otázky pri prvostupňovom vyhodnotení prínosu pri zlepšovaní rovnosti príležitostí, otvorené otázky poskytujú možnosť kvalitatívne zhodnotiť deklarovaný prínos. Otázky sú formulované vo väčšine prípadov pozitívnymi spôsobom, t.j. tak aby poskytli obraz o pozitívnom naplňaní princípu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti.

Z formulácií však je možné aj odvodiť prípadne príklady negatívneho vplyvu, resp. je zrejmé, že nezohľadňovanie najmä otázok týkajúcich sa participácie a zohľadňovania potrieb cieľových skupín a odstraňovania bariér, bude s veľkou pravdepodobnosťou skôr prispievať k prehľbovaniu nerovnosti a diskriminácie ako k zachovávaniu statusu quo.

Uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti je možné zohľadňovať z viacerých hľadísk a na viacerých úrovniach. Nasledovné riadky ponúkajú jeden z možných modelov posudzovania pozitívneho uplatňovania princípu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Vzhľadom na projektový cyklus ako aj procesy implementácie vo vzťahu k štrukturálnej pomoci sme tieto metodické pomôcky v podobe kontrolných otázok zoradili do 7 okruhov.

1. **Realizujúca organizácia**
2. **Participácia znevýhodnených skupín**
3. **Ciele a aktivity projektu**
4. **Rozpočet projektu**
5. **Monitorovanie a hodnotenie výsledkov projektu**
6. **Publicita**
7. **Programová úroveň**

Nie je možné očakávať, že všetky projekty financované zo štrukturálnych fondov budú v rovnakej miere zohľadňovať všetky aspekty vymedzené v rámci jednotlivých okruhov formou pomocných otázok. Rôznorodosť operačných programov ako aj rôznorodosť životných situácií, ktoré vedú k znevýhodneniam a diskriminácii to neumožňujú. Je však možné predpokladať, že **čím viac týchto otázok posudzovaný projekt pozitívne zapracováva, tým pozitívnejší prínos k zlepšovaniu rovnosti príležitostí je v konečnom dôsledku možné od výsledkov takto navrhovaného (resp. realizovaného) projektu očakávať.**

7.1 REALIZUJÚCA ORGANIZÁCIA

Hlavná otázka: *Je politika rovnosti príležitostí súčasťou filozofie, strategického plánovania, reálneho fungovania a každodennej činnosti organizácie?*

Pomocné otázky:

- Má organizácia **skúsenosti s realizáciou projektov** zameraných na posilňovanie rovnosti príležitostí a/alebo odbúravaní nerovností a diskriminácie znevýhodnených skupín?
- Aké sú **výsledky predošlých aktivít** organizácie s ohľadom na posilňovanie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?
- Prispeli v minulosti realizované projekty k zlepšeniu postavenia znevýhodnených skupín na trhu práce, alebo k zlepšeniu ich prístupu k verejným službám a rôznym zdrojom? Akým spôsobom? S akým ohlasom (napr. aj u cieľovej skupiny) sa stretli výsledky projektov?
- Podieľajú sa (budú sa podieľať) **experti a expertky v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti** na tvorbe projektu, resp. na jeho realizácii? Aká je ich expertná spôsobilosť v danej oblasti? Je relevantná pre oblasť realizovaného projektu a pre zvolenú cieľovú skupinu?
- Disponuje organizácia **dokumentmi** (rôzne strategické, plánovacie dokumenty, etické kódexy, kódexy správania, kolektívne zmluvy a pod.), ktoré zohľadňujú aj princípy rovnosti príležitostí, rodovej rovnosti, zásady rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie?
- Disponuje organizácia **nástrojmi a mechanizmami**, ktoré zabezpečujú uplatňovanie týchto princípov aj v každodennej praxi organizácie?
- **Zamestnáva organizácia ľudí zo znevýhodnených skupín** ? Aký je podiel týchto zamestnancov a zamestnankýň na riadiacich a rozhodovacích pozíciách? Aké je ich postavenie v štruktúre organizácie? Aké podmienky im organizácia vytvára pre ich plnohodnotnú realizáciu?
- **Podieľajú sa niektoré skupiny podľa pohlavia/rodu** na chode organizácie vo výraznejšej miere ako iné? Aký je podiel mužov a žien v štruktúre zamestnancov? Aký je podiel žien na riadiacich a rozhodovacích pozíciách?
- Vytvára organizácia **možnosti pre uplatnenie sa osobám s rodičovskými povinnosťami**, prípadne starajúcimi sa iných členov rodiny?
- Vytvára organizácia **nástroje alternatívnej organizácie práce** (telework, pohyblivá pracovná doba, krátený úväzok a iné ...) tak, aby mali možnosť sa v nej uplatniť aj osoby s rodinnými povinnosťami?
- **Sú organizácia, jej zariadenia, a jej okolie bezbariérové a bezpečné** ? Sú priestory a služby v nich, alebo nimi poskytované dostupné pre vozíky a iné podobné pomôcky (invalidné vozíky, kočíky, barly apod.). Sú ľahko prístupné pre ľudí so zníženou pohyblivosťou, rodičov s deťmi v kočíkoch? Je okolie a priestor dostatočne osvetlený? Sú zohľadnené ďalšie aspekty bezpečnosti?
- Absolvovali zamestnanci a zamestnankyne, alebo realizačný tím projektu adekvátne **vzdelávanie v oblasti rovnosti príležitostí a/alebo rodovej rovnosti**?

- o Umožňuje organizácia alternatívne komunikačné nástroje pre klientov a klientky, ktorí majú špecifické potreby (prekonávajúce zrakové, sluchové a jazykové a iné podobné bariéry) ?

Možné zdroje overenia: výstupy predošlých projektov, výročné správy, webovská stránka, referencie odborníkov, referencie cieľových skupín, štatistiky o štruktúre zamestnancov a iné.

7.2 PARTICIPÁCIA ZNEVÝHODNENÝCH SKUPÍN

Hlavná otázka: *Aká je úloha znevýhodnených skupín, ktoré čelia nerovnostiam na trhu práce a v prístupe k verejným službám a zdrojov v plánovanom projekte*

Pomocné otázky:

- o Sú konkrétne znevýhodnené skupiny **cieľovou skupinou** celého projektu – t.j. účastníkmi a účastníčkami konkrétnych z jeho aktivít, resp. užívateľmi jednotlivých služieb alebo výsledkov projektu ?
- o Sú znevýhodnené skupiny zapojené do projektu s cieľom dosiahnutia ich **aktívnej participácie** - inými slovami sú vnímaní iba v rovine pasívnych príjemcov pomoci alebo projekt predpokladá ich širšie a aktívnejšie zapojenie do tvorby, realizácie a vyhodnotenia projektu ?
- o Podieľajú sa zástupcovia a zástupkyne znevýhodnených skupín **na tvorbe projektu?** V akom rozsahu a kvalite?
- o Podieľajú sa zástupcovia a zástupkyne znevýhodnených skupín **na koordinácii a realizácii projektu?** V akom rozsahu a kvalite?
- o Podieľajú sa zástupcovia a zástupkyne znevýhodnených skupín **na rozhodovacích procesoch?**
- o Predpokladá projekt **mapovanie špecifických potrieb** skupín, ktoré čelia znevýhodneniam alebo diskriminácii s cieľom prispieť k prekonávaniu znevýhodnenia?
- o Je projekt spracovaný s ohľadom na **špecifické potreby znevýhodnených skupín**, tak aby ich nerovné východiskové pozície neprispievali k nerovnostiam pri využívaní „rovnakých šancí a príležitostí“ ?
- o Reaguje projekt na **rôznorodé životné situácie mužov a žien** v cieľovej skupine s cieľom zlepšiť participáciu znevýhodnených skupín na trhu práce a/alebo prístup k verejným službám a zdrojom?
- o Zahŕňa projekt **doplnkové služby pre znevýhodnené cieľové skupiny**, ktorých zámerom je zlepšiť prístup k využívaniu projektových aktivít a služieb (napr. zabezpečenie dopravy, úhrada cestovných a iných možných výdavkov, služby starostlivosti o deti a iných členov rodiny, asistenčné služby, tlmočnicke služby)?
- o Plánuje projekt **zapojiť účastníkov a účastníčky aktivít alebo užívateľov a užívateľiek služieb či výstupov projektu do procesu zhodnotenia** užitočnosti, využiteľnosti a prínosu dosiahnutých výsledkov projektu?
- o Ako plánuje projekt zohľadniť **potreby skupín, ktoré sú vystavené obzvlášť vysokej miere znevýhodnenia, prípadne čelia viacnásobného znevýhodneniu a diskriminácii**

(napr. staršie ženy; ľudia so sociálne znevýhodnených skupín s nízkou mierou kvalifikácie, so zdravotným postihnutím či jazykovými bariérami; ženy z marginalizovaných rómskych komunit; ženy – matky a pod., ľudia s inou sexuálnou orientáciou z rôznych znevýhodnených skupín čeliaci predsudkom v rámci svojich vlastných sociálnych skupín a pod, obeť násillia páchaného na ženách.)

Možné zdroje overenia: popis cieľov projektu, popis navrhovaných aktivít a metodiky práce, popis cieľovej skupiny, referencie cieľových skupín, popis príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí a iné.

7.3 CIELE A AKTIVITY PROJEKTU

Hlavná otázka: *Sú ciele a aktivity projektu priamo spojené s odbúraním nerovnosti a diskriminácie znevýhodnených skupín a posilňovaním rovnosti príležitostí?*

Pomocné otázky:

- Zameriava sa projekt na **odstraňovanie bariér, ktoré by znevýhodneným skupinám bránili vo využívaní verejných zdrojov a služieb?**
- Zameriava sa projekt na **integráciu sociálne vylúčených komunit** napr. formou zlepšenia fyzickej prístupnosti, dostupnosti služieb? Zlepší projekt nejakou konkrétnou formou ich postavenie alebo kvalitu života? (akou formou a v akej konkrétnej oblasti)
- Je projekt **zameraný na odbúranie stereotypov a predsudkov** voči znevýhodneným skupinám?
- Zameriavajú sa niektoré aktivity projektu na **odbúranie rodových stereotypov a prekonávanie rodových rozdielov a rodovej segregácie** v rôznych sférach života?
- Zameriava sa projekt na posilňovanie **participácie žien a mužov v rodovo netradičných oblastiach života alebo povolania** (napr. podpora žien v podnikaní, v oblastiach a povolaniach s prevahou mužov, alebo naopak participácia mužov na oblasti starostlivosti o deti a blízkych, podpora účasti mužov v netradičných povolaniach, oblastiach a pod.)
- Zameriava sa projekt na **mapovanie nerovností** a bariér v možnosti participácie na trhu práce alebo prístupu k verejným službám a zdrojom ?
- Prispieva projekt k **prekonávaniu bariér** fyzického prostredia?
- Prispieva projekt k **zlepšeniu bezpečnosti prostredia** (environmentálnej, fyzickej, sociálnej?)
- Sú **verejné služby a priestory dostupné imobilným** klientom, klientom so zníženou mobilitou ?
- Pomáha projekt prekonávať jazykové bariéry?
- Pomáha projekt **sprístupňovať rôzne zdroje a služby** aj osobám so zníženými senzorickými a vyjadrovacími schopnosťami (sluchové a zrakové obmedzenia)? Poskytuje projekt služby tlmočnicke a sprievodcovské pre znevýhodnené senzomotorické znevýhodnené skupiny ľudí?

- Pomáha projekt prekonávať dopady znevýhodnenia **pozitívnymi vyrovnávacími opatreniami**?
- Sú **služby a priestory prístupne deťom, resp. osobám, ktoré sa starajú o deti** a zároveň potrebujú dané služby využívať alebo priestory navštevovať (dostupnosť pre kočík, kútik pre deti apod.)
- Sú ponúkané služby **skutočne dostupné** pre znevýhodnené cieľové skupiny? Vníma projekt dostupnosť s ohľadom na viaceré možné bariéry ako napr. fyzická (vzdialenosť, bariéry) dostupnosť, finančná dostupnosť, informačná dostupnosť, dostupnosť s ohľadom na rôzne životné situácie (predsudky voči klientom/klientkam, časové možnosti klienta/klientky)?
- Sú **služby ponúkané v čase, ktorý cieľovým skupinám vyhovuje**? Sú služby ponúkané v čase, ktorý vyhovuje aj znevýhodneným skupinám⁴ v cieľovej skupine?
- Sú služby **dostupné v mieste** bydliska alebo obvyklého pobytu, prípadne v mieste, ktoré je ľahko dostupné a zároveň bezpečné pre cieľové skupiny, resp. pre znevýhodnené skupiny?
- Je súčasťou projektu osobitné **vzdelávanie v oblasti rovnosti príležitostí a/alebo rodovej rovnosti** či už zamerané na realizačný tím a/alebo cieľové skupiny?
- Predpokladá projekt **vývoj a zavedenie strategických a plánovacích nástrojov v oblasti rovnosti príležitostí, rodovej rovnosti do systémov riadenia, zamestnaneckej politiky** alebo iných činnosti organizácie (napríklad plány rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí, zavádzanie rodového hľadiska, alebo rovnosti príležitostí do kolektívneho vyjednávania apod.)

Možné zdroje overenia: popis cieľov projektu, popis navrhovaných aktivít a metodiky práce, popis cieľovej skupiny, referencie cieľových skupín, popis príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí a iné.

7.4 ROZPOČET PROJEKTU

Hlavná otázka: *Sú finančné a materiálne zdroje čerpané v súlade s princípmi rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?*

Pomocné otázky:

- Ako budú využívané zdroje z hľadiska rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti? Aký prínos budú mať použité zdroje pre mužov a ženy?
- Predpokladá rozpočet rovnosť v odmeňovaní mužov a žien pre porovnateľné pozície?

⁴ Napr. ženám, ktoré sa starajú o blízkych nemusia vyhovovať dlhodobé, víkendové alebo celodenné aktivity. Rôzne potreby vzhľadom na časovú dostupnosť ponúkaných služieb môžu mať pracujúci alebo naopak nezamestnaní ľudia. Niektoré časy nemusia vyhovovať ľuďom ani vzhľadom na ich životný cyklus – napr. dlho trvajúce alebo večerné aktivity nie sú vhodné pre starších ľudí. Nevhodné načasovanie služieb alebo aktivít môže odradiť (či im to dokonca priamo znemožniť) potencionálnych užívateľov a užívateľky najmä zo znevýhodnených už pri propagácii a preto sa na aktivitu neprihlásia, resp. k službe nedostavia. Rovnakosť podmienok pre všetkých nezabezpečuje aj rovnosť príležitostí pri využívaní týchto možností.

Obsahuje rozpočet financovanie položiek, ktoré budú priamo zamerané na podporu znevýhodnených skupín s cieľom podporiť ich participáciu v projekte, alebo prekonávanie bariér, s ktorými sa stretávajú pri využívaní verejných služieb a zdrojov?

Aký prínos budú mať z finančných zdrojov zadefinovaných v rozpočte prijímateľa – muži a Aký prijímateľky – ženy?

Možné zdroje overenia: rozpočet a komentár k rozpočtu, popis cieľov projektu, popis navrhovaných aktivít a metodiky práce, popis cieľovej skupiny a iné.

7.5 MONITOROVANIE A HODNOTENIE VÝSLEDKOV PROJEKTU

Hlavná otázka: *Sú procesy monitorovania a hodnotenia nastavené tak, aby poskytovali údaje a mapovali prínos realizovaného projektu k odbúravaniu nerovností diskriminácie znevýhodnených skupín a k posilňovaniu rovnosti šanci a rovnosti príležitostí?*

Pomocné otázky:

- Je projekt v oblasti uplatňovania rovnosti príležitostí iba deklaratívny alebo sa naopak definujú aj **jasné monitorovacie a hodnotiace kritéria**, na základe ktorých bude môcť vyhodnotiť prínos aktivít pre odbúranie nerovností a vyrovnávanie šanci (t.j. jednoznačný a jasný benchmarking cieľov a výsledkov)?
- Plánuje projekt sledovať **zapájanie konkrétnych cieľových skupín** pre štatistické účely **vzhľadom na viaceré aspekty znevýhodnenia a diskriminácie** ako napr. pohlavie / rod, rasa / etnicita, sociálny status, rodinný stav, vek, zdravotný stav, sexuálna orientácia, prípadne viera / náboženstvo a prípadne iné potrebné charakteristiky (napr. obeť násilia páchaného na ženách)?
- Je štatistické zisťovanie nastavené tak, aby získal aj **rodovo rozlíšené údaje** – t.j. údaje delené na mužov a ženy?⁵
- Je (bude) zisťovanie údajov realizované s ohľadom **na citlivosť ako aj bezpečnosť údajov o zraniteľných cieľových skupinách** – to znamená tak, aby na jednej strane monitorovanie umožňovalo zbieranie relevantných údajov o znevýhodnených skupinách, avšak na druhej strane aby boli procesy monitorovania a hodnotenia natoľko bezpečné, aby nemohlo dôjsť k zneužitiu poskytovaných údajov v prípade konkrétnych jednotlivcov?
- Zameriava sa plán monitorovania a hodnotenia okrem **kvantitatívnej stránky** aj na vyhodnotenie kvalitatívneho prínosu pre posilnenie rovnosti príležitostí znevýhodnených skupín?
- Budú **užívatelia a užívateľky služieb či výstupov projektu do procesu zhodnotenia prínosu dosiahnutých výsledkov projektu**?

⁵ V prípade akýchkoľvek údajov, ktoré sa zbierajú v súvislosti s osobami je nutné uplatňovať aspoň minimalistický model rodového zisťovania – triedenie údajov podľa mužov a žien. Sledovanie rodovo diferencovaných dát je plne v súlade s cieľom európskej politiky zadefinovanej ako princíp gender mainstreaming (horizontálne uplatňovanie rodového hľadiska) – zohľadňuje ho jednak všeobecné nariadenie – článok 16 - NARIADENIE RADY (ES) č. 1083/2006, ako aj Národný strategický referenčný rámec sa odvoláva na uplatňovanie gender mainstreamingu (s 93)

- Budú sa **experti a experti v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti podieľať** (v rámci externej alebo internej evaluácie) na vyhodnocovaní výsledkov projektu?

Možné zdroje overenia: popis cieľov projektu, popis navrhovaných aktivít a metodiky práce, popis monitorovacích a hodnotiacich kritérií, popis príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí, popis publicity a iné.

7.6 PUBLICITA

Hlavná otázka: *Zohľadňujú procesy a aktivity v oblasti publicity princípy nediskriminácie, rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?*

Pomocné otázky:

- Predpokladá projekt **mapovanie špecifických komunikačných potrieb** skupín, ktoré čelia znevýhodneniam alebo diskriminácii s cieľom prispieť k prekonávaniu znevýhodnenia?
- Predpokladá plán publicity aj **rôznorodé formy komunikácie** smerom k potencionálnym cieľovým skupinám (alebo užívateľom a užívateľkám služieb a zdrojov), ktoré nemajú prístup k bežne používaným médiám (ako napr. internet, bežná tlač, televízia a rozhlas)
- Sú v projekte (pláne publicity) **zohľadnené alternatívne komunikačné nástroje** pre klientov a klientky, ktorí majú špecifické potreby (prekonávajúce zrakové, sluchové a jazykové a iné podobné bariéry) ?
- Sú súčasťou projektu aktivity osobitné zamerané **na prekonávanie bariér a prekážok vo využívaní informačných zdrojov** najmä vo vzťahu k znevýhodneným cieľovým skupinám? Aké aktivity sú plánované? Ako budú do nich zapojené dotknuté znevýhodnené skupiny?
- Sú (budú) obsahy **komunikované vhodnou formou** vzhľadom na životné skúsenosti, jazykové a prípadne iné zručnosti cieľovej skupiny, najmä s ohľadom na znevýhodnené cieľové skupiny?
- Sú (budú) komunikované **obsahy rodovo citlivé** – t.j. vyhýbajú sa používaniu rodových stereotypov a sexizmov ? Medzi rodové stereotypy a sexizmy môžeme zaradiť všetky obsahy, ktoré by znevažovali ženy alebo dievčatá, prípadne viedli k nerovnovážnemu zobrazovaniu mužov a žien v spoločnosti a teda potvrdzovaniu ich nerovnovážneho postavenia. K diskriminujúcim obsahom možno zaradiť aj necitlivé a diskriminujúce vyjadrenia smerované k osobám s inou sexuálnou orientáciou.
- Sú komunikované obsahy **citlivé k otázkam kultúrnych, etnických a sociálnych rozdielov** – inými slovami sú spracované tak, aby nevedli k znevažovaniu vybraných skupín obyvateľov a obyvateľiek napr. z hľadiska veku, zdravotného postihnutia, vzdelanostnej úrovni, sociálneho statusu, rodinného pozadia, vierovyznania, sexuálnej orientácie a pod.?
- Sú komunikované **obsahy otvorené** (inkluzívne) **vo vzťahu k rôznorodosti** sociálnych a iných skupín obyvateľov a obyvateľiek – dostávajú v týchto obsahoch priestor ľudia rôzneho pohlavia/rodu, veku, etnickej a rasovej príslušnosti, ľudia z rôzneho sociálneho

prostredia, žijúce v rôznych rodinných situáciách, ľudia inej sexuálnej orientácie, či vierovyznania a iných charakteristík, ktoré inak zvyčajne vedú k sociálnemu vylúčeniu?

- Sú (budú) plánované služby, aktivity a neskôr aj výsledky projektu **komunikované efektívne podľa možnosti priamo dotknutým cieľovými skupinám** a obzvlášť znevýhodneným skupinám?

Možné zdroje overenia: popis navrhovaných aktivít a metodiky práce v oblasti publicity, popis cieľových skupín vo vzťahu k publicite, plán publicity, výstupy publicity (ich obsah), popis príspevku k zlepšeniu rovnosti príležitostí a iné.

7.7 PROGRAMOVÁ ÚROVEŇ

Hlavná otázka: *Je horizontálna priorita rovnosť príležitostí, vrátane rodovej rovnosti implementovaná v operačnom programe prierezovo?*

Pomocné otázky:

- Bolo súčasťou analýzy východiskového stavu aj zohľadnenie súčasného stavu (ne)rovnosti príležitostí a rodovej (ne)rovnosti v sektore alebo tematickej oblasti zamerania operačného programu?
- Boli vykonané samostatné (alebo zohľadnené externé) rodové analýzy a analýzy znevýhodneného postavenia diskriminovaných a sociálne vylúčených, prípadne izolovaných skupín?
- Sú programové dokumenty jednoznačné v otázke dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a eliminácie a predchádzania všetkým formám diskriminácie? Je táto zásada uplatňovaná na viacerých miestach týchto dokumentov (tam kde je to relevantné) alebo sa deklaruje iba v osobitnej kapitole materiálu?
- Vytvárajú sa v rámci programu špecifické podmienky, ktoré by podporovali zohľadňovanie špecifických skúseností rôznorodých skupín ľudí, a tak prispievali k zlepšeniu rovnosti príležitostí?
- Sú odborníci a odborníčky na oblasť rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti zapojení do externej (prípadne internej) evaluácie prínosu implementovanej pomoci v oblasti boja proti diskrimináciám a odstraňovaniu nerovností, posilňovaniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?
- Sú monitorovacie procesy nastavené tak, aby umožňovali sledovanie a vyhodnocovanie participácie znevýhodnených a diskriminovaných skupín, prípadne skupín ohrozených sociálnym vylúčením alebo iných zraniteľných skupín?
- Sú monitorovacie ukazovatele týkajúce sa osôb rodovo diferencované?

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č. 1 - Legislatíva v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti

Príloha č. 2 - Prehľad základných strategických dokumentov

Príloha č. 3 - Príklady rôznych foriem príspevku projektu k zlepšeniu rovnosti príležitostí

Príloha č. 4 - Príklad hodnotiacej matice pre posudzovanie rovností príležitostí

Príloha č.5 - Dobré príklady projektov v rámci iniciatívy spoločenstva equal zameraných na rovnosť príležitostí

Príloha č. 6 - Príklady použitia metódy 3Z vo Švédsku