



MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Príručka **UPLATŇOVANIA ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ** v projektoch spolufinancovaných EÚ

11 krokov k rovnosti príležitostí a rodovej
rovnosti pri príprave a riadení projektov

Programové obdobie 2007 – 2013





Príručka
UPLATŇOVANIA
ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ
v projektoch
spolufinancovaných EÚ

11 krokov k rovnosti príležitostí
a rodovej rovnosti pri príprave
a riadení projektov

Programové obdobie 2007 – 2013

Vydalo: Ministerstvo práce, sociálnych vecí
a rodiny Slovenskej republiky

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí

Špitálska 4 – 6, 816 43 Bratislava

www.gender.gov.sk

MPSVR SR je zodpovedná za koordináciu
horizontálnej priority rovnosť príležitostí.

Spracovala: Oľga Pietruchová

Edičné, jazykové spracovanie textu

a príprava na vydanie: ASPEKT

www.aspekt.sk

Grafická úprava: Layout JS.

Tlač: Valeur, s. r. o., Dunajská Streda

Prvé vydanie

© Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny
Slovenskej republiky

ISBN 978-80-89125-12-8

EAN 9788089125128

**Príručka bola vypracovaná v rámci
projektu „Zabezpečenie hodnotenia
a implementácie horizontálnej priority
rovnosť príležitostí v ŠF a KF
v programovom období 2007 – 2013“.
Tento projekt je spolufinancovaný
z Európskeho fondu regionálneho rozvoja.**

Príručka
UPLATŇOVANIA
ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ
v projektoch
spolufinancovaných EÚ

11 krokov k rovnosti príležitostí a rodovej
rovnosti pri príprave a riadení projektov

Programové obdobie 2007 – 2013

Obsah

Úvod	7
1. Rovnosť príležitostí v EÚ a na Slovensku	9
1.1 Rovnosť príležitostí v kontexte Európskej únie	9
1.2 Rovnosť príležitostí na Slovensku	10
1.3 Horizontálna priorita rovnosť príležitostí v štrukturálnych fondoch EÚ	12
1.4 Hodnotenie projektov z hľadiska horizontálnej priority rovnosť príležitostí	14
2. Základné východiská a definície: koncept diskriminácie	15
<i>Stratégie rovnosti príležitostí</i>	17
<i>Manažment rozmanitosti</i>	18
2.1 Diskriminácia z dôvodu pohlavia/rodu a rodová rovnosť	18
<i>Uplatňovanie rodového hľadiska</i>	22
2.1.1 Nerovné postavenie žien na Slovensku	22
2.1.2 Ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí v oblasti rodovej rovnosti	24
2.2 Diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia	25
2.2.1 Znevýhodnenie ľudí so zdravotným postihnutím	28
2.2.2 Ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí v oblasti zdravotného postihnutia	28
2.3 Diskriminácia z dôvodu veku	29
2.3.1 Príklady znevýhodnenia z dôvodu veku	31
2.3.2 Ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí v oblasti odstraňovania diskriminácie z dôvodu veku	32
2.4 Iné dôvody diskriminácie a viacnásobná diskriminácia	33
<i>Viacnásobná diskriminácia</i>	33
2.4.1 Príklady viacnásobnej diskriminácie	34
2.4.2 Ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí v oblasti iných dôvodov diskriminácie	34

3. Praktický postup implementácie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti do projektu	36
<i>Posúdenie prínosu projektu k rovnosti príležitostí zo strany žiadateľského subjektu</i>	37
3.1 Príprava projektového tímu	38
3.2 Cieľová skupina a identifikácia bariér	40
3.3 Analýza východiskovej situácie	42
<i>Analytické metódy a postupy</i>	44
3.4 Stanovenie cieľov a plánovanie projektu z hľadiska rovnosti príležitostí	48
<i>Analýza dopadov projektu</i>	50
3.5 Návrhy aktivít a opatrení	52
3.6 Rozpočet	54
3.7 Stanovenie ukazovateľov a spôsobu ich sledovania	56
3.8 Implementácia aktivít zameraných na posilňovanie rovnosti príležitostí	58
3.9 Monitorovanie: priebežné sledovanie ukazovateľov	59
3.10 Evaluácia: hodnotenie projektu	61
3.11 Citlivá a nediskriminačná komunikácia a publicita	63
4. Samohodnotenie projektu	67
Prílohy	70
1. Príklady projektov	70
1.1 prípad – projekt s neutrálnym dopadom na RP	70
1.2 prípad – projekt s pozitívnym dopadom na RP	71
2. Zloženie cieľových skupín	73
<i>Tabuľky na posúdenie zloženia cieľových skupín (relevantné pre projekty z ESF)</i>	74

3. Rodová analýza	77
3.1 Problémový strom	77
3.2 Cieľový strom	77
4. Zdroje a odporúčaná literatúra	78

Používané skratky

CKO	–	Centrálny koordinačný orgán
ES	–	Európske spoločenstvo
ESF	–	Európsky sociálny fond
HP	–	Horizontálna priorita
HP RP	–	Horizontálna priorita rovnosť príležitostí
NSRR	–	Národný strategický referenčný rámec
NFP	–	Nenávratný finančný príspevok
OP	–	Operačný program
RO	–	Riadiaci orgán
RP	–	Rovnosť príležitostí
SORO	–	Sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom
ŠF	–	Štrukturálne fondy
ŠÚ SR	–	Štatistický úrad Slovenskej republiky

Úvod

Koncept ľudských práv, rovnosti príležitostí a rovnosti žien a mužov (tzv. rodovej rovnosti) sa stal v poslednom desaťročí najmä vďaka intenzívnej práci mimovládnych organizácií a rozvoju občianskej spoločnosti bežnou súčasťou nášho života. Dôležitým impulzom na presadzovanie práv žien, menších, zdravotne postihnutých, či inak znevýhodnených skupín obyvateľstva sa stal pre Slovensko vstup do Európskej únie, ktorá tieto hodnoty považuje za kľúčové. Na efektívne presadzovanie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti využíva EÚ aj štrukturálne fondy. Podľa *Rady (ES)* článku 16 musia projekty, ktoré sú z nich spolufinancované, „podporovať rovnosť mužov a žien a začlenenie hľadiska rodovej rovnosti“, ako aj zabrániť „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. Jedným z kritérií, ktoré je potrebné dodržiavať pri vymedzovaní operácií spolufinancovaných fondmi a zohľadniť počas jednotlivých fáz vykonávania, je najmä prístupnosť pre osoby s postihnutím.“¹ Podľa textu nariadenia je zrejmé, že rovnosť príležitostí je širší strategický cieľ venujúci pozornosť všetkým skupinám obyvateľstva. V jeho rámci je osobitný dôraz kladený na rovnosť príležitostí medzi mužmi a ženami (tzv. rodovú rovnosť), preto v texte používame oba pojmy súbežne.

Na zabezpečenie týchto cieľov definovaných v nariadení bola na Slovensku v projektoch spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov stanovená rovnosť príležitostí ako horizontálna priorita (HP RP). Každý predkladaný projekt musí v žiadosti o nenávratný finančný príspevok uviesť, akým spôsobom bude prispievať k posilneniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti.

Cieľom tejto príručky je priblížiť žiadateľským subjektom praktický postup, ako zapracovať princípy rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti do procesu prípravy projektov a ich implementácie. V závere prináša informácie o tom, ako zhodnotiť prínos k tejto horizontálnej priorite.

Okrem praktických postupov plánovania a implementácie projektov

táto príručka obsahuje aj základné východiská a definície súvisiace s danou problematikou, ako i právne záväzné dokumenty. V neposlednom rade ponúka príklady dobrej praxe, ktoré môžu slúžiť ako konkrétne východiská pre tvorbu projektových návrhov.

1. Rovnosť príležitostí v EÚ a na Slovensku

1.1 Rovnosť príležitostí v kontexte Európskej únie

Únia je založená na zásadách slobody, demokracie, dodržiavania ľudských práv a základných slobôd a právneho štátu, ktoré sú spoločné členským štátom.²

(článok 6, odsek 1 *Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva*)

Európske spoločenstvo bolo od svojich počiatkov aktívne v potláčaní diskriminácie, spočiatku najmä z dôvodov štátnej príslušnosti a pohlavia. Od roku 1999 dostala EÚ nové ďaleko siahajúce právomoci na postihovanie diskriminácie aj z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie. *Zmluva o založení Európskeho spoločenstva*³ (Zmluva z Amsterdamu) kladie dôraz na dosahovanie rovnosti príležitostí. Osobitnú pozornosť venuje rovnoprávnemu postaveniu žien a mužov⁴ a zaväzuje štáty, aby vo všetkých politikách a iniciatívach zohľadňovali rodové hľadisko.

Zmluva vyzýva členské krajiny, aby sa usilovali eliminovať nerovnosti iniciovaním krokov zameraných na odstraňovanie diskriminácie na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženského alebo iného presvedčenia, zdravotného postihnutia či sexuálnej orientácie.

V roku 2000 členské štáty Európskej únie jednomyselne prijali dva európske zákony (tzv. antidiskriminačné smernice)⁵, podľa ktorých je v zamestnaní a v príprave na povolanie diskriminácia na základe náboženstva a viery, zdravotného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie nezákonná. Smernice zakazujú aj diskrimináciu na základe rasového alebo etnického pôvodu v zamestnaní, v príprave na povolanie a v iných oblastiach každodenného života, ako je bývanie a starostlivosť o zdravie, vzdelávanie, sociálne zabezpečenie a prístup k tovarom a službám.

Na diskrimináciu z dôvodu pohlavia/rodu^a sa vzťahuje osobitná,

^a Smernice a zákony SR hovoria o diskriminácii z dôvodu *pohlavia*. Ako však ďalej ukážeme, ide hlavne o sociálno-kultúrny aspekt, ktorý označujeme slovom *rod*. Aj keď budeme niekedy používať označenie používané v legislatíve (pohlavie), myslíme tým hlavne znevýhodnenie žien na základe ich sociálnej roly.

pomerne rozsiahla legislatíva EÚ⁶. Opatrenia týkajúce sa tejto oblasti majú na európskej úrovni dlhú históriu, siahajúcu do počiatkov Európskeho spoločenstva.

Lisabonská stratégia, ktorá definuje smerovanie EÚ pre nové tisícročie, zaradila medzi kľúčové ciele na ceste k znalostnej a konkurencieschopnej ekonomike posilňovanie zamestnanosti, ekonomického rastu a sociálnej kohézie. Podpora rovnosti príležitostí a opatrenia na predchádzanie sociálnemu vylúčeniu tvoria významnú súčasť jej druhého – sociálneho piliera^b. Na podporu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti prijala EÚ aj osobitné strategické dokumenty, ako sú napríklad *Rámcová stratégia nediskriminácie a rovnosti príležitostí, Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010, Akčný plán EÚ pre osoby so zdravotným postihnutím* a iné.⁷

Na podporu uvádzania legislatívy do praxe financuje EÚ aj rôzne projekty a výskumy a podporuje organizácie pôsobiace v tejto oblasti. Osobitný dôraz sa kladie na projekty v rámci štrukturálnych fondov. Rovnosť príležitostí podporuje najmä Európsky sociálny fond (ESF), a to každoročnou investíciou 10 miliárd eur.⁸ Európske štruktúry spolupracujú s členskými štátmi prostredníctvom ESF, ktorý sa zameriava na pomoc ľuďom pri rozvíjaní ich schopností a šancí na získanie práce. Podpora rovnosti príležitostí je rovnako integrovanou súčasťou Európskeho regionálneho a rozvojového fondu a jeho operačných programov.

1.2 Rovnosť príležitostí na Slovensku

Základné ľudské práva a slobody sú v Slovenskej republike podľa *Ústavy SR* zaručené všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, na politické a iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod,

^b Lisabonskú stratégiu tvoria tri piliere: ekonomický (posilňovanie konkurencieschopnej, dynamickej a znalostnej ekonomiky s cieľom posilniť a naplno využiť potenciál výskumu a rozvoja), sociálny (investovanie do rozvoja ľudského potenciálu a boj proti sociálnemu vylúčeniu) a pilier životného prostredia, ktorý je zameraný na to, aby sa ekonomický rozvoj nedial na úkor životného prostredia a prírodných zdrojov. V oblasti posilňovania rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí sa zameriava na zamestnanosť, osobitne na zvyšovanie podielu žien a ďalších znevýhodnených skupín, napr. starších osôb či ľudí so zdravotným postihnutím na trhu práce.

príslušnosť k národnosti alebo k etnickej skupine, na majetok, pôvod alebo iné postavenie. Slovenská republika sa vstupom do EÚ zaviazala zapracovať do svojich zákonov viacero smerníc EÚ v oblasti rovnosti príležitostí. Týka sa to najmä tzv. antidiskriminačného zákona^c, Zákonníka práce a ďalších zákonov.

Vo svojom *Programovom vyhlásení* sa vláda SR zaviazala, že „bude pri presadzovaní svojej politiky podporovať rovnoprávnosť žien a mužov ako dôležitý faktor rozvoja demokracie a realizácie ľudských práv tak, aby sa naplnili záväzky vyplývajúce z Lisabonskej stratégie, ako aj z medzinárodných zmlúv“.⁹ Systém sociálnej politiky podľa programového vyhlásenia má byť „nastavený tak, aby bol sociálne spravodlivý, transparentný, trvalo finančne udržateľný a aby zabezpečil rovnosť príležitostí“.¹⁰

Vláda SR okrem právnych úprav prijala aj niekoľko stratégií a dokumentov, ako sú *Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov, Národný akčný plán pre ženy v Slovenskej republike, Národný akčný plán na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách na roky 2005 – 2008*, akčné plány zamestnanosti, sociálnej inklúzie a predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie, či konkrétnejšie materiály ako *Návrh opatrení na zosúladovanie rodinného a pracovného života* a pod. Ciele rovnosti príležitostí sú prepojené tiež na akčné plány *Stratégie konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010*, ktorá je národnou Lisabonskou stratégiou.¹¹ V súčasnosti sa pripravujú ďalšie strategické dokumenty zamerané na riešenie problematiky rodovej rovnosti a násillia páchaného na ženách v SR. Ide najmä o *Národnú stratégiu rodovej rovnosti a Národný akčný plán na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách na roky 2009 – 2012* (dokumenty budú dostupné na stránke www.gender.gov.sk).

Na monitorovanie dodržiavania rovnosti príležitostí boli zriadené inštitúcie, na ktoré sa môžu občania a občianky obrátiť v prípade porušovania svojich ľudských práv: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (www.snslp.sk) a Kancelária verejného ochrancu práv SR.

Napriek všetkým opatreniam i faktu, že Slovensko zaznamenalo v posledných rokoch ekonomický rast a nárast životnej úrovne, sociálne a regionálne rozdiely stále pretrvávajú. K najviac postihnutým skupinám obyvateľstva patria tie, ktoré sú nútené prekonávať bariéry nielen v osobnom, spoločenskom, ale aj v profesionálnom uplatnení.

^c Zákon o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou č. 365/2004 Z. z.

1.3 Horizontálna priorita rovnosť príležitostí v štrukturálnych fondoch EÚ

Rovnosť príležitostí v projektoch spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov je „strategický cieľ, pri dosahovaní ktorého sa zameriavame na vytváranie takých podmienok, ktoré by viedli k posilňovaniu rovnakého prístupu všetkých do určitého sociálneho prostredia (napr. prístupu k zamestnaniu, vzdelaniu, zdravotnej starostlivosti atď.), resp. k zabezpečeniu rovnakej dostupnosti verejných služieb a zdrojov pre všetkých. Cieľom je teda 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, rod, vek, rasa, etnikum, vierovyznanie alebo náboženstvo, sexuálna orientácia, zdravotné postihnutie atď.“ Zároveň sa kladie dôraz na predchádzanie diskriminácii na základe týchto znakov a jej elimináciu, pričom rovnosť príležitostí neznamená len zabezpečenie rovnakých podmienok, ale najmä vytvorenie podmienok, ktoré zohľadňujú špecifické potreby a skúsenosti znevýhodnených skupín.¹²

V úvode spomínané *Nariadenie Rady (ES) č. 1083/2006*¹³ o európskych fondoch ustanovuje podporu rovnosti mužov a žien a predchádzanie diskriminácii ako úlohu pre členské štáty a Európsku komisiu. Preto bola rovnosť príležitostí v SR určená ako jedna zo štyroch horizontálnych priorít implementovaných v rámci programovacieho obdobia 2007 – 2013. V zmysle schváleného *Národného strategického referenčného rámca* je **globálnym cieľom horizontálnej priority rovnosť príležitostí zabezpečovanie rovnosti príležitostí pre všetkých, predchádzanie všetkým formám diskriminácie** na základe pohlavia, rodu, rasy, etnického pôvodu, náboženského vyznania, viery, zdravotného postihnutia, veku či sexuálnej orientácie a ich eliminovanie. Mimoriadna pozornosť sa zameriava na rovnosť príležitostí žien a mužov (rodovú rovnosť) a na **uplatňovanie rodového hľadiska**, ktoré podľa EÚ patria medzi hlavné ciele štrukturálnych fondov.

Osobitnou problematikou *Národného strategického referenčného rámca* je zabezpečenie princípu **dostupnosti fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb** pre osoby so zdravotným postihnutím a s obmedzenou mobilitou a orientáciou.

V praxi to znamená, že pri hodnotení a monitorovaní sa bude brať do

úvahy prínos k rovnosti príležitostí najmä z vyššie uvedených dôvodov. Na základe slovenskej a európskej legislatívy **nemôže dôjsť k tomu, aby pri implementácii operačných programov a projektov boli porušované princípy rovnosti príležitostí a nediskriminácie.**¹⁴

Z hľadiska priorít operačných programov, ako aj zamerania projektov sa môžu vyskytnúť:

- **Projekty priamo zamerané na posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti**, prípadne také, ktorých sa téma priamo dotýka (najmä projekty v rámci OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia, OP Vzdelávanie). Cieľovou skupinou takýchto projektov sú často znevýhodnené skupiny a ich cieľom je odstránenie bariér v prístupe napríklad k pracovným miestam a kariérnemu postupu, k vzdelaniu, zdravotnej starostlivosti atď. Pomoc Európskeho sociálneho fondu (ESF) by sa podľa *Nariadenia Rady (ES) 1081/2006*¹⁵ mala o. i. sústrediť na posilňovanie sociálnej inklúzie znevýhodnených osôb a na boj proti diskriminácii. Projekty a aktivity financované z ESF majú prispievať „k podpore rovnosti a odstraňovaniu nerovnosti medzi ženami a mužmi. Uplatňovanie rodového prístupu by sa malo dopĺňať osobitnými akciami na zvýšenie udržateľnej účasti a postupu žien v zamestnaní.“¹⁶
- **Projekty, pri ktorých nie je súvislosť s rovnosťou príležitostí jednoznačná, musí sa však brať do úvahy.** Tieto projekty zahŕňajú v cieľovej skupine aj znevýhodnené skupiny obyvateľstva a pri plánovaní sa posudzuje dopad projektu na tieto skupiny. V aktivitách zahŕňajú aj opatrenia na podporu rovnosti príležitostí a na odstránenie diskriminácie.
- **Projekty bez väzby na rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť.** Ich aktivity nemajú priamy vplyv na rovnosť príležitostí. Hoci sa v niektorých operačných programoch môže zdať, že rovnosť príležitostí nie je relevantná, pri podrobnejšom preskúmaní sa dajú identifikovať faktory ovplyvňujúce rovnosť príležitostí, a to aj nepriaznivo, vedú teda k jej zhoršeniu (ak sa vedome neuplatňuje nediskriminačný prístup, môže sa to negatívne prejaviť napríklad už na úrovni riadenia a manažmentu projektu).

1.4 Hodnotenie projektov z hľadiska horizontálnej priority rovnosť príležitostí

Riadiaci orgán bude posudzovať prínos k horizontálnej priorite rovnosť príležitostí podľa prínosu k cieľom zadefinovaným v rámci *Systému koordinácie implementácie HP RP pre programové obdobie 2007 – 2013* (SKI HP RP), ktoré sa týkajú najmä:

- **prínosu k rodovej rovnosti** (v oblasti bariér na pracovnom trhu, v zosúladovaní pracovného a rodinného života, rodového mzdového rozdielu, horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie [pozri kapitolu 2.1], vo vzdelávaní, v oblasti násilia páchaného na ženách a v oblasti rodových stereotypov);
- **prínosu k rovnosti príležitostí zdravotne postihnutých osôb**, ako aj osôb s obmedzenou mobilitou a orientáciou (v oblasti bariér na pracovnom trhu, dostupnosti fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb, bariér vo vzdelávaní);
- **prínosu k rovnosti príležitostí na základe veku**, a to najmä starších ľudí, absolventov a absolventiek škôl (v oblasti bariér na pracovnom trhu, vo vzdelávaní);
- **prínosu k rovnosti príležitostí vo všeobecnom kontexte, t. j. k posilneniu uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania** a k predchádzaniu diskriminácii na základe rodu/pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie atď., ako aj k jej eliminácii.

Problematiku **marginalizovaných rómskych komunít** rieši osobitná horizontálna priorita s týmto názvom. Konkrétne ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí sú uvedené v ďalšom texte.

Poznámky

¹ Nariadenie Rady (ES) č. 1083/2006.

² *Konsolidované...*, 2006.

³ Tamže.

⁴ Tamže.

⁵ *Smernica Rady 2000/43/ES*.

⁶ *Smernica Rady 86/378/EHS*.

⁷ *Plán uplatňovania...*, 2006.

⁸ *Boj...*, 2008.

⁹ *Programové...*, 2006.

¹⁰ Tamže.

¹¹ *Systém...*, 2008.

¹² Tamže.

¹³ *Nariadenie Rady (ES) č. 1083/2006*.

¹⁴ *Systém...*, 2008.

¹⁵ *Nariadenie Rady (ES) č. 1081/2006*.

¹⁶ Tamže.

2. Základné východiská a definície: koncept diskriminácie

Nikto z nás nežije v sociálnom vákuu. Naše postoje a hodnotenia iných ľudí sú od detstva formované výchovou a vplyvom okolia. Ich súčasťou sa zákonite stávajú aj prevzaté **predsudky a stereotypné predstavy**, ktoré predstavujú zovšeobecňujúce a zvyčajne veľmi skreslené presvedčenia o schopnostiach a charakteristikách danej skupiny ľudí bez ohľadu na ich skutočnú rozmanitosť a jedinečnosť. Predsudky – najmä tie negatívne – sú v nás hlboko zakorenené a vedú k neobjektívnemu posudzovaniu iných ľudí. Vo vzťahu napríklad k etnickým a rasovým menšinám, ale aj k ďalším znevýhodneným skupinám, ako sú ľudia so zdravotným alebo mentálnym postihnutím, ľudia vo vyššom veku a pod., je dôsledkom takého prístupu **sociálne vylúčenie**, ktoré zahŕňa vylúčenie z verejného, spoločenského a politického života a často vedie k izolácii jednotlivcov i celých skupín. V prípade neodôvodneného znevýhodnenia takýchto ľudí oproti ostatným hovoríme o **diskriminácii**. Na jej odstránenie bol na Slovensku prijatý tzv. **antidiskriminačný zákon**, ktorý definuje diskrimináciu nasledovne:

Priamou diskrimináciou je také zaobchádzanie na základe akéhokoľvek dôvodu, ktoré je **v porovnateľnej situácii menej výhodné** než zaobchádzanie s inou fyzickou osobou alebo právnickou osobou.¹ Pri rozdielnom zaobchádzaní z dôvodu pohlavia/rodu hovoríme o **rodovej diskriminácii** (pozri kapitolu 2.1).

Diskriminácia sa zakazuje na základe akéhokoľvek dôvodu, najmä na základe pohlavia/rodu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery alebo náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku a pôvodu.

Príklad: Žena rómskeho pôvodu sa uchádzala o prácu v rámci projektu cestovného ruchu v miestnom zariadení. Mala potrebné požadované vzdelanie a kvalifikáciu. Zástupca organizácie jej povedal, že nezamestnávajú Rómov, pretože klienti si neželajú, aby ich obsluhovali Rómovia.

Takéto konanie je priamou diskrimináciou, ktorá vychádza zo stereotypných predsudkov a odopiera konkrétnej žiadateľke o prácu právo na rovnaké zaobchádzanie.

Nepriamou diskrimináciou sú zdanlivo neutrálne predpisy, kritériá alebo zvyklosti, ktoré na základe akéhokoľvek dôvodu znevýhodňujú fyzickú alebo právnickú osobu. To neplatí, ak možno predpis, kritérium alebo zvykosť zdôvodniť sledovaním legitímneho cieľa a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.²

Príkladom nepriameho diskriminačného prístupu môže byť stanovenie konkrétnych požiadaviek na pracovnú činnosť, ktoré v skutočnosti na vykonávanie danej práce nie sú potrebné, ale automaticky vylúčia časť ľudí uchádzajúcich sa o túto prácu (napr. ženy alebo staršie osoby). Takýto prístup je často spojený so segregáciou, čiže s vytváraním pracovných skupín prevažne alebo úplne z osôb jedného pohlavia, veku a etnicity. Pre osoby mimo tejto „vyvolenej skupiny“ je ťažké alebo nemožné sa pripojiť alebo integrovať. Často ide o úmyselné alebo podporované usporiadanie.³

Príklad: Bezpečnostná agentúra zaradila medzi požiadavky na vypísané voľné pracovné miesta výšku 175 cm. Hoci sa toto kritérium javí ako neutrálne, vzhľadom na rozdiely v priemernej výške mužov a žien je vysoko pravdepodobné, že toto kritérium diskvalifikuje viac žien ako mužov, hoci by takto vyradené ženy mohli spĺňať všetky ostatné požiadavky. Navyše toto kritérium nie je jednoznačne odôvodnené pre uplatnenie sa na danej pozícii. Kritérium predstavuje formu nepriamej diskriminácie. Nediskriminujúca formulácia sa má sústrediť na reálne predpoklady potrebné pre výkon strážnej služby, napríklad na fyzickú zdatnosť a pod.

K diskriminačným praktikám patrí aj obťažovanie a sexuálne obťažovanie:

Obťažovanie je také konanie na základe akéhokoľvek dôvodu, ktoré má za cieľ alebo za následok zásah do slobody a ľudskej dôstojnosti a ktoré vytvára pre fyzickú osobu nepriateľské, zstrašujúce, zahanbujúce, pokorujúce alebo urážlivé prostredie.⁴

Sexuálne obťažovanie je konanie, pri ktorom dochádza k nežiaduce-
mu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej pova-
hy, a to s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri
vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponížujúceho, zneuctujúceho
alebo urážlivého prostredia.⁵

Stratégie rovnosti príležitostí

Právny rámec pre potlačanie diskriminácie tvorí tzv. **antidiskriminačná legislatíva**, ktorá vytvára najzákladnejšie podmienky na odstránenie bariér vo východiskovej situácii. Cieľom je zabezpečiť, aby všetci ľudia mali možnosť slobodne sa realizovať podľa svojich schopností a možností. Takýto druh politiky však nevyrovnáva rozdiely, ktoré vznikajú bez pričinenia aktérov samotných. Rovnosť príležitostí sa posudzuje vo vzťahu k inej osobe.

Príklad: Dieťa narodené v sociálne slabej rodine na vidieku nemá rovnaké šance na uplatnenie ako dieťa v dobre situovanej rodine v Bratislave. A zároveň sú šance spomínaného vidieckeho dieťaťa ešte vždy lepšie ako šance dieťaťa, ktoré sa narodí v mnohopočetnej chudobnej rómskej rodine v segregovanej osade.

Na vyrovnávanie nepriaznivých dopadov diskriminácie je niekedy potrebná špecifická podpora znevýhodnených skupín. Príkladom môžu byť rôzne formy podpory pre sociálne slabších členov a členky spoločnosti, napríklad štipendiá a pomerné zastúpenie ako dočasné opatrenia pre vyrovnávanie rodových, etnických, sociálnych, zdravotných a iných znevýhodnení. **Vyrovňavacie opatrenie** je zadefinované v antidiskriminačnom zákone, kde je právne podporené jeho zavádzanie do praxe. Je to proces, v rámci ktorého má znevýhodnená skupina špecifickú podporu s cieľom nápravy dôsledkov vážnych foriem nerovnosti. Tieto opatrenia sa môžu javiť ako nezlučiteľné s princípmi rovnosti príležitostí, keďže priamo zahŕňajú podporu príležitostí jednej špecifickej skupiny. Treba si však uvedomiť, že sa prijímajú len na korekciu už existujúcej nerovnosti. Po dosiahnutí želaného cieľa – skutočnej rovnosti príležitostí – takéto opatrenia už nebudú potrebné.

Príklad: V prípade projektov spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov môžu byť príkladom vyrovnávacích opatrení podporné mechanizmy a štipendia pre deti zo znevýhodnených skupín, prednostné prijímanie uchádzačov a uchádzačiek zo znevýhodnených skupín o prácu alebo štúdium, dočasné opatrenia pre pomerné zastúpenie žien v manažmente projektu, zriadenie tzv. rómskych asistentov pre školy v oblastiach s vysokým zastúpením detí zo segregovaných rómskych komunít atď.

Manažment rozmanitosti

Čoraz väčší počet európskych spoločností prijíma stratégie rozmanitosti a rovnosti príležitostí nielen z etických a zákonných dôvodov, ale aj pre prínosy, ktoré od nich očakávajú. K najdôležitejším prínosom patrí lepší výber personálu pri nediskriminačnom prijímaní do zamestnania, udržanie širšieho zdroja vysoko kvalitných ľudí, lepší obraz a reputácia spoločnosti, väčšia inovácia a lepšie marketingové príležitosti.⁶

Práve kvôli uvedeným výhodám dnes mnohé podniky a organizácie zavádzajú tzv. **manažment rozmanitosti** (diversity management). Uplatňovať manažment rozmanitosti na pracovisku znamená zohľadniť rozmanitosť ľudí a cielene ju podporovať. Je to schopnosť uznať, že rozdiely medzi ľuďmi na pracovisku a na trhu možno zmeniť na obchodné príležitosti.⁷ Samozrejme, rovnaký prístup je uplatniteľný aj v iných procesoch, ako je napríklad implementácia projektov.

2.1 Diskriminácia z dôvodu pohlavia/rodu a rodová rovnosť

„Nerodíme sa ako ženy, stávame sa nimi“,⁸ napísala už v 40. rokoch minulého storočia Simone de Beauvoir. Naznačila tým skutočnosť, že hoci sa rodíme s biologickým pohlavím ako muži a ženy, až počas života sa pod vplyvom očakávaní a noriem spoločnosti v nás formuje to, čo je všeobecne považované za „ženské“ a „mužské“. Tieto vzory správania sú také silné, že

väčšina z nás sa celý život snaží priblížiť sa k ideálnemu obrazu „typického muža“ alebo „typickej ženy“. Ak tieto vzory správania odmietame alebo ignorujeme, vystavujeme sa zo strany spoločnosti často výsmechu a odmietaniu.⁹

Pohlavie (angl. *sex*) je „biologická danosť človeka, čiže skutočnosť, či je z anatomického hľadiska ženou, alebo mužom“.¹⁰ Je identifikovateľné na základe pohlavných orgánov, chromozomálnej a hormonálnej výbavy a druhotných pohlavných znakov.

V každodennom kontakte s inými sa orientujeme podľa vonkajších znakov správania a výzoru (účes, odev). Podľa nich rozlišujeme ľudí na mužov a ženy. Tieto znaky mylne považujeme za pohlavie, hoci to nie sú znaky biologické. V tejto súvislosti rozlišujeme pohlavie ako biologickú charakteristiku a tzv. „sociálne pohlavie“ (rod), ktoré je akousi nadstavbou nad samotnou biológiou.

Rod (angl. *gender*) pomenováva sociálne konštruované rozdiely medzi ženami a mužmi. Je to súbor vlastností, charakteristík, činností a znakov, ktoré mužom a ženám pripisujeme a s ktorými sa muži a ženy v rôznej miere stotožňujú. Rod sa formuje na základe výchovy, vzdelania, pod vplyvom prostredia, očakávaní, jazyka, vlastných rozhodnutí. Súbor týchto charakteristík vytvára predstavu tzv. **rodovej roly**. V priebehu dejín sa predstava o ženskej a mužskej role menila podľa spoločenských zmien vo vzťahoch medzi ženami a mužmi.

Príklad: Rozdiel medzi pohlavím a rodom je zrejмый napríklad pri ľudskej reprodukcii. Hoci je biologicky podmienené, že rodiť deti môžu len ženy, biológia neurčuje, kto sa o ne má starať a vychovávať ich. Táto úloha sa prisudzuje ženám ako tzv. rodová rola.

Rodové stereotypy sú zjednodušené, nerealistické obrazy „mužskosti“ a „ženskosti“, idealizované a hlboko zakorenené predstavy zvnútornené väčšinou spoločnosti, vnímané ako prirodzené a skutočné. Tieto často ľuďom bránia v slobodnom rozhodovaní pri výbere štúdia a povolania, pretože mnohé povolania sú považované za výlučne „ženské“ (učiteľka, zdravotná sestra, kozmetička, sekretárka...), kým iné zasa za výlučne „mužské“ (elektrikár, automechanik, technik, manažér, politik...).

Zjednodušujúce rodové stereotypy sú jednou z hlavných príčin udržiavania nerovného vzťahu medzi mužmi a ženami a vytvárajú východisko pre **diskrimináciu žien**. Sú však škodlivé aj pre mužov (napr. vytvárajú tlak na úlohu žiteľa rodiny, znevýhodňujú mužov pri rozvodoch v otázke zverenia detí do výchovy a pod.).

Rodové stereotypy vedú k vytlačaniu žien a mužov z rôznych sfér oblastí života podľa toho, aká rodová rola a hodnota sa v týchto oblastiach ženám alebo mužom pripisuje. Ide napríklad o paušálne spochybňovanie schopností žien v politike a na druhej strane o spochybňovanie schopností mužov pri starostlivosti o deti.

Rodová rovnosť je spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi. Vychádza z princípu, že „všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami“.¹¹ Môže znamenať tak **rovnaké zaobchádzanie**, ako aj zaobchádzanie rozdielne, ale spravodlivé z hľadiska práv, výhod, povinností a možností.

Podľa Rady Európy „rovnosť žien a mužov znamená rovnaké zviditeľnenie, rovnakú právomoc a rovnakú účasť mužov i žien vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života“.¹²

Rodová rovnosť nestojí v protiklade k rôznorodosti jednotlivých mužov a žien. Je alternatívou k súčasnej spoločenskej hierarchii, ktorá znevýhodňuje najmä ženy. **Cieľom rodovej rovnosti je vytvoriť rešpektujúci priestor pre každú ženu a každého muža**, aby sa mohli realizovať v živote podľa svojich prianí a schopností a neboli obmedzovaní rodovými stereotypmi.

Diskriminácia žien je „akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo obmedzenie na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie vážnosti alebo uplatnenie sa žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti“.¹³

Diskriminácia žien je zrejmalá, keď sa pozrieme na štatistiky a analýzy rodových rozdielov vo všetkých oblastiach.

Príklad rodovej rovnosti zo zákona	Príklad rodovej nerovnosti v praxi
Ženy a muži majú rovnaké právo voliť.	Ženy a muži nemajú rovnaké možnosti byť zvolení do politických orgánov a funkcií, pretože na kandidátskych listinách politických strán sa ženy zväčša nachádzajú mimo poradia zvoliteľnosti.
Ženy a muži majú rovnaké právo na prácu a jej ohodnotenie.	Medzi ženami a mužmi je rozdiel v priemerných mzdách, na čom sa podieľa: <ul style="list-style-type: none"> — horizontálna profesijná segregácia, ktorá spôsobuje, že ženy prevažujú v sektoroch s nižším priemerným ohodnotením (školsťvo, zdravotníctvo, verejná správa); — vertikálna profesijná segregácia, ktorá spôsobuje, že ženy prevažujú na nižších pozíciách, zatiaľ čo muži prevažujú na vedúcich a vysokých riadiacich pozíciách.

Na zabránenie diskriminácii z dôvodu rodu existuje rozsiahla európska i medzinárodná legislatíva. Na úrovni OSN je to predovšetkým **Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien** (1979) a **Opčný protokol k Dohovoru** (1999), oba ratifikované SR.

Ako už bolo spomínané, rovnosť žien a mužov je jedným z princípov Európskej únie. Je zakotvená v **Zmluve o založení Európskeho spoločenstva** (tzv. Zmluva z Amsterdamu). Podľa nej je úlohou ES podporovať rovnosť medzi mužmi a ženami (článok 2), zameriavať sa vo všetkých aktivitách na zamedzenie nerovnosti a podporu rovnosti medzi mužmi a ženami (článok 3) a v zmysle článku 13 môže ES prijať opatrenia na boj proti rodovej diskriminácii. Princípy rovnosti medzi mužmi a ženami na trhu práce a princípy rovnakého zaobchádzania sú zakotvené v článku 137, kým problematiku zamestnania a povolania rieši článok 141. Tieto princípy sú podrobne rozpracované v smerniciach týkajúcich sa zamestnania, pracovného trhu, sociálneho zabezpečenia a prístupu k tovarom a službám.¹⁴

EÚ prijala niekoľko rámcových programov rodovej rovnosti. Najnovší je **Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010**, v ktorom Európska komisia stanovila šesť prioritných oblastí: ekonomická nezávislosť pre ženy a mužov, zosúladenie súkromného a pracovného života, rovnocenné zastú-

penie v rozhodovacom procese, odstránenie všetkých foriem rodovo podmieneného násillia, odstránenie rodových stereotypov, podporovanie rodovej rovnosti v rozvojovej pomoci.¹⁵

Uplatňovanie rodového hľadiska (gender mainstreaming)

Táto v súčasnosti najdôležitejšia stratégia na presadzovanie rodovej rovnosti je zakotvená v *Zmluve z Amsterdamu* (1996). **Uplatňovanie rodového hľadiska** pozostáva z reorganizácie, zlepšenia, vývoja a evaluácie všetkých rozhodovacích procesov vo všetkých oblastiach politiky a pracovného procesu v danej organizácii. Cieľom tohto princípu je zohľadňovať perspektívu rodových pomerov vo všetkých rozhodovacích procesoch a **využívať každý rozhodovací proces v prospech rodovej rovnosti**.¹⁶

Na uplatňovaní rodového hľadiska by sa mali podieľať ženy aj muži. Pri zabezpečovaní štrukturálnej pomoci to znamená uplatňovať rodové hľadisko nielen v obsahovej náplni programov, ale aj vo všetkých procesoch a na všetkých úrovniach riadenia, vrátane plánovania, realizácie, monitorovania a hodnotenia, či už na úrovni operačných programov alebo konkrétnych projektov.

Príklad: Pre lepšie pochopenie využitia tohto princípu poslúži porovnanie s otázkou hospodárnosti: presne tak, ako hrá zásada hospodárnosti a finančnej únosnosti podstatnú úlohu pri všetkých rozhodovacích procesoch, mala by sa zohľadňovať aj otázka rovnosti medzi mužmi a ženami. Rodové otázky sa takto stanú integrálnou súčasťou myslenia, rozhodovania a konania všetkých zúčastnených.¹⁷

2.1.1 Nerovné postavenie žien na Slovensku

Znevýhodnenú pozíciu žien v pracovnom procese na Slovensku spôsobuje niekoľko navzájom sa ovplyvňujúcich faktorov, o. i. tradičné rozdelenie rodových rolí a nedostatok vyrovnávacích opatrení, ale v neposlednom rade aj nedostatok sociálnych služieb, ktoré by umožňovali lepšie zosúladenie rodinného a pracovného života.

- V otázke zamestnanosti žien na Slovensku je situácia porovnateľná s krajinami EÚ, hoci ju ovplyvňujú pre nás špecifické faktory ako väčšie regionálne rozdiely a málo pracovných miest na kratšie úväzky. Miera ekonomickej aktivity je u žien o 19 % nižšia ako u mužov.¹⁸ Podľa Eurostatu je nezamestnanosť žien o 2 % vyššia ako u mužov. Najväčšie rozdiely sa prejavujú v zamestnanosti v pred dôchodkovom veku; tento trend odráža predovšetkým problémy žien nad 45 rokov s uplatnením sa na trhu práce.¹⁹
- Ženy na Slovensku sú v pracovnom procese konfrontované s horizontálnou i vertikálnou profesijnou segregáciou. Horizontálna segregácia sa prejavuje v tom, že existujú celé sektory, v ktorých sa koncentrujú ženy a ktoré sú práve preto horšie ohodnocované a odmeňované. V oblastiach ako zdravotníctvo, sociálne služby a školstvo tvoria ženy až 80 % pracovnej sily, v sektore verejnej správy 70 %. Naopak, v súkromnom sektore s vyššími zárobkami predstavujú ženy iba 41 % zo všetkých zamestnancov. Rodové rozdiely sú najmarkantnejšie v podnikateľskej sfére, kde na jednu podnikateľku pripadajú traja muži – podnikatelia.²⁰
- Stále pretrvávajú výrazné rozdiely v platovom ohodnotení žien a mužov (podľa Eurostatu ženy zarábajú za porovnateľnú prácu v priemere takmer o štvrtinu menej ako muži).²¹ Napriek veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni (na Slovensku je dokonca vyššia ako vzdelanosť mužov) ženy nedosahujú porovnateľné zárobky s mužmi, nakoľko vzdelanie v „typicky ženských oblastiach“ je oceňované nižšie. Stereotypné predstavy a predsudky o „práci vhodnej pre ženy“ sa odrážajú aj pri výbere študijných odborov.
- Rozdiely v platovom ohodnotení sa prenášajú aj do rozdielov v zabezpečení mužov a žien v dôchodkovom veku. Životný štandard žien v penzijnom veku sa výrazne znižuje a posilňuje sa feminizácia chudoby v tejto vekovej kategórii.
- Nízke zastúpenie žien na pozíciách vyššieho a vrcholového manažmentu znamená obmedzené možnosti žien podieľať sa na spolurozhodovaní. Podobne je to s participáciou žien vo verejnom živote a politike. Nízka účasť žien vedie k tomu, že ženy nemajú možnosť ovplyvňovať strategické rozhodovanie a plánovanie, ktoré však má v konečnom dôsledku dopad aj na ich životné situácie.

- Za starostlivosť o deti a o iných členov rodiny zodpovedajú v dôsledku pretrvávajúcich rodových stereotypov naďalej prevažne ženy. Len veľmi málo otcov zostáva na rodičovskej dovolenke. Nízky podiel mužov na domácich prácach a absentujúce verejné aj súkromné služby (resp. ich finančná nedostupnosť) mnohým ženám bráni v návrate na trh práce.
- Násilie páchané na ženách je napriek viacerým priaznivým legislatívnym úpravám stále aktuálnym a vážnym problémom. Najnovší výskum Inštitútu pre výskum práce a rodiny z roku 2008 ukázal, že „každá piata dospelá žena, ktorá má v súčasnosti partnera, zažila z jeho strany násilné správanie. Výskyt násilného správania od bývalých partnerov je ešte vyšší: z dospelých žien, ktoré mali bývalého partnera, zažilo z jeho strany násilné správanie 27,9 %.“²²

2.1.2 Ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí v oblasti rodovej rovnosti

Na zlepšenie uvedenej situácie boli pre horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí v oblasti rodovej rovnosti stanovené ciele²³ zamerané na riešenie problémov rodovej nerovnosti na trhu práce, pri zosúladovaní rodinného a pracovného života, rodových mzdových rozdielov, feminizácie chudoby, násilia páchaného na ženách:

Ciele 1.1.	<ul style="list-style-type: none"> – zvýšenie zamestnanosti a zníženie nezamestnanosti žien na pracovnom trhu; – zníženie rozdielu v miere zamestnanosti a v miere nezamestnanosti medzi ženami a mužmi;
Ciele 1.2.	<ul style="list-style-type: none"> – zvýšenie participácie žien na pracovnom trhu prostredníctvom opatrení na zosúladenie pracovného a rodinného života (medzi opatrenia patria aj zariadenia starostlivosti o deti a ďalších závislých, multifunkčné centrá pre zosúladenie pracovného a rodinného života); – zníženie rozdielu v miere zamestnanosti žien s deťmi a mužov s deťmi;

Ciele 1.3.	<ul style="list-style-type: none"> – zníženie rodového mzdového rozdielu medzi ženami a mužmi; – zvýšenie kvalifikácie a zručností žien a mužov v odvetviach a oblastiach, v ktorých nie je vysoká koncentrácia žien alebo mužov (rodová desegregácia); – zvýšenie podielu žien na SZČO a na riadiacich pozíciách v podnikateľských subjektoch;
Cieľ 1.4.	– zníženie miery rizika chudoby žien (najmä v dôchodkovom veku);
Cieľ 1.5.	– zníženie počtu obetí domáceho násillia, najmä žien, prostredníctvom zvýšenia počtu služieb pre obeť domáceho násillia.

2.2 Diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia

Zdravotné postihnutie je na rozdiel od choroby trvalým zhoršením zdravotného stavu jednotlivca. V *Dohovore OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím* je definovaná zdravotne postihnutá osoba ako „ktorákoľvek osoba, ktorá si nie je schopná zaistiť, úplne alebo čiastočne, potreby bežného spoločenského života v dôsledku vrodeného či získaného nedostatku fyzických alebo duševných schopností. Osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.“²⁴ Osoby s dlhodobým telesným alebo duševným postihnutím majú často problém plnohodnotne sa zaradiť do života spoločnosti.

Diskriminácia na základe zdravotného postihnutia znamená „každé robenie rozdielov, vylúčenie alebo obmedzenie na základe zdravotného postihnutia, ktorých cieľom alebo účinkom je narušiť alebo znemožniť uznávanie, užívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti na rovnakom základe s ostatnými. Zahŕňa všetky formy diskriminácie, vrátane odmietnutia primeraných úprav. Primerané úpravy

znamenajú nevyhnutnú a adekvátnu zmenu a prispôsobenie, ktoré nepredstavujú neúmerné alebo nadmerné zaťaženie, a robia sa, ak si to vyžaduje konkrétny prípad, s cieľom zabezpečiť osobám so zdravotným postihnutím užívanie alebo uplatňovanie všetkých ľudských práv a základných slobôd na rovnakom základe s ostatnými.²⁵

Podľa *Ústavy SR* a antidiskriminačnej a inej relevantnej legislatívy na Slovensku je diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia zakázaná.

Príklad: Osobitná pozornosť sa venuje zdravotne postihnutým deťom v rámci vzdelávacieho procesu ako **žiakom so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami**. Takýmto žiakom sa poskytuje vzdelanie zodpovedajúce ich individuálnym schopnostiam špeciálnymi formami a metódami zodpovedajúcimi ich postihnutiu.²⁶

Na úrovni EÚ zakazuje diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia *Zmluva z Amsterdamu* v článku 13 spolu s inými dôvodmi (pozri kapitolu 2), ako aj spomínané smernice o rovnakom zaobchádzaní. EÚ vyhlásila rok 2003 za Európsky rok ľudí s postihnutím. *Európska stratégia zamestnanosti* venuje špeciálnu pozornosť ľuďom so zdravotným postihnutím s cieľom zaistiť inkluzívne trhy práce pre ľudí hľadajúcich prácu a znevýhodnených ľudí. V rôznych smerniciach a nariadeniach stanovuje EÚ povinnosť vytvoriť bezbariérové podmienky vo verejnej doprave, cestnej premávke, zabezpečiť dostupnosť budov a pod.

Na podporu rovnosti príležitostí ľudí so zdravotným postihnutím boli prijaté dokumenty na úrovni EÚ ako *Akčný plán EÚ pre osoby so zdravotným postihnutím na roky 2004 – 2010*. Ten stanovuje tri centrálné operačné ciele:

1. plnú implementáciu smernice EÚ o rovnosti príležitostí v oblasti zamestnanosti;
2. úspešnú integráciu otázok postihnutia do relevantných politík EÚ;
3. zlepšenie dostupnosti prostredia pre všetkých.

Významným dokumentom pre zabezpečenie práv zdravotne postihnutých osôb sa stal *Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím* (2007). Tento medzinárodne záväzný dohovor definuje pojmy a špecifikuje osobné, politické, sociálne a kultúrne práva, ktorých naplnenie majú štáty na svo-

jom území zaručiť ľuďom so zdravotným postihnutím. Dohovor špecifikuje tieto zásady prístupu k ľuďom so zdravotným postihnutím:

- a) rešpektovanie prirodzenej dôstojnosti, osobnej nezávislosti, vrátane slobody voľby a samostatnosti osôb;
- b) nediskriminácia;
- c) plné a účinné zapojenie sa a začlenenie do spoločnosti;
- d) rešpektovanie odlišnosti a prijímanie osôb so zdravotným postihnutím ako súčasť ľudskej rozmanitosti a prirodzenosti;
- e) rovnosť príležitostí;
- f) prístupnosť;
- g) rovnosť medzi ženami a mužmi;
- h) rešpektovanie rozvíjajúcich sa schopností detí so zdravotným postihnutím;
- i) rešpektovanie práva detí so zdravotným postihnutím na zachovanie vlastnej identity.²⁷

Ľudia so zdravotným postihnutím si spravidla vyžadujú **osobitný prístup a vytvorenie mimoriadnych podmienok** (napr. bezbariérový prístup, používanie Brailovho písma a pod.), bez ktorých nie je pre nich možné plne sa začleniť do spoločnosti a do pracovného procesu. Preto „rovnaké zaobchádzanie“, pri ktorom sa neberie do úvahy potreba vytvoriť takéto špeciálne podmienky, môže byť považované za diskriminačné.

Posilnenie integrácie ľudí so zdravotným postihnutím ako špecificky zraniteľnej skupiny obyvateľstva je stanovené ako jeden z cieľov štrukturálnych fondov: „Jedným z kritérií, ktoré je potrebné dodržiavať pri vymedzovaní operácií spolufinancovaných fondmi a zohľadniť počas jednotlivých fáz vykonávania, je najmä prístupnosť pre osoby s postihnutím.“²⁸ Špeciálna pozornosť je venovaná ich začleneniu do trhu práce, čomu sa venuje najmä Európsky sociálny fond. Ten stanovuje ako jednu z priorít „posilnenie sociálnej inklúzie znevýhodnených osôb s cieľom ich trvalo udržateľnej integrácie v zamestnaní“²⁹ a integrácie znevýhodnených osôb, ako sú osoby so zdravotným postihnutím.

Príkladom špeciálnych opatrení zameraných na osoby so zdravotným postihnutím je napríklad v OP Vzdelávanie prioritná os 3 *Podpora vzdelávania osôb s osobitnými vzdelávacími potrebami* alebo v OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia prioritná os 2 *Podpora sociálnej inklúzie*.

2.2.1 Znevýhodnenie ľudí so zdravotným postihnutím

- Ľudia so zdravotným postihnutím čelia naďalej viacerým problémom nielen pri získaní prvého zamestnania, ale aj pri hľadaní nového pracovného miesta po strate predchádzajúceho. Mnohí z nich sa postupne presúvajú do skupiny dlhodobo nezamestnaných a ich potenciál zostáva v spoločnosti nevyužitý, nehovoriac o sociálnych dôsledkoch tejto situácie.
- Podľa Eurostatu tvoria ľudia so zdravotným postihnutím viac ako 16 % populácie EÚ v produktívnom veku; zamestnaných je len 40 % z nich.
- V roku 2005 pracovalo v SR v priemere 32 tisíc občanov so zdravotným postihnutím, čo predstavovalo 1,5 % z celkového priemerneho počtu pracujúcich v SR. Špecifická miera nezamestnanosti tejto skupiny ľudí dosiahla v roku 2006 v porovnaní s ľuďmi bez zdravotného postihnutia dvojnásobnú hodnotu.
- Fyzické bariéry v dostupnosti verejných priestorov prehlbujú sociálne vylúčenie zdravotne postihnutých osôb z verejného, spoločenského a pracovného života.
- Predsudky o pracovnom výkone a využiteľných schopnostiach ľudí so zdravotným postihnutím (napr. podceňovanie alebo zneužívanie ich práce) a slabá motivácia súčasného podnikateľského prostredia pre zamestnávanie týchto skupín obyvateľov vedie k ich diskriminácii pri vstupe na trh práce alebo priamo na trhu práce.

2.2.2 Ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí v oblasti zdravotného postihnutia

Na posilnenie rovnosti príležitostí pre ľudí so zdravotným postihnutím v rámci HP RP boli zadané ciele súvisiace s riešením problémov nerovnosti v oblasti zamestnanosti a odstraňovania bariér na trhu práce a vo vzdelaní, dostupnosti fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb.

Cieľ 2.1.	– zníženie špecifickej miery nezamestnanosti ľudí so zdravotným postihnutím;
Ciele 2.2.	– zvýšenie počtu bezbariérových a bezpečných prístupov k verejnej, sociálnej, vzdelanostnej, zdravotníckej infraštruktúre a infraštruktúre zamestnávateľov; – zvýšenie dostupnosti informačných služieb pre ľudí so zdravotným postihnutím;
Ciele 2.3.	– prispôsobenie vzdelávania potrebám zdravotne postihnutých osôb z hľadiska ich integrácie do zdravej populácie; – zvýšenie miery uplatnenia absolventov vzdelávania.

2.3 Diskriminácia z dôvodu veku

Problém diskriminácie z dôvodu veku sa prejavuje najmä v prístupe k zamestnaniu, a to tak v mladom veku medzi skupinami absolventov a absolventiek, ako i v pred dôchodkovom veku.

Priama diskriminácia z dôvodu veku je také zaobchádzanie, ktoré je v porovnateľnej situácii menej výhodné ako zaobchádzanie s osobou iného veku. V praxi sa stretávame najmä s diskriminačnými prístupmi voči mladým ľuďom (napr. absolventom) alebo voči ľuďom pred dôchodkového, resp. dôchodkového veku (voči seniorom). Podľa výskumu z roku 2007 občania Slovenska častejšie ako Európania tvrdia, že sa niekedy cítili diskriminovaní na základe veku.³⁰

Podľa správy Slovenského národného strediska pre ľudské práva (SNSLP) z roku 2007 „posudzovanie zamestnanca podľa veku bolo aj v roku 2007 prítomné v ponuke práce v inzerátoch pri výbere zamestnanca, v štruktúrach pracovných pozícií, v nastavení kritérií na ich hodnotenie, odmeňovaní, poskytovaní benefitov, ako aj pri istote prácu si udržať“.³¹

Príklad: Pri nútenom prepúšťaní v textilnej továrni v ekonomicky zaostalom regióne vedenie ako prvé prepustilo robotníčky po štyridsaťpäťke. Tieto pracovníčky pritom mali lepšiu bilanciu (menej absencií, lepšie plne-

nie úkolu, dlhoročné pôsobenie vo firme a prax v danom zamestnaní) ako ich mladšie kolegyne. Toto rozhodnutie možno považovať za diskriminačné.³²

Diskriminácia z dôvodu veku je podľa SNSLP väčšinou skrytá a ťažko sa preukazuje. Vek je pociťovaný ako najsilnejší zdroj diskriminácie pri prijímaní do práce; často sa s ním stretlo takmer 92 % našej dospelaj populácie. Situáciu najkritickejšie vnímajú kategórie starších zamestnancov (45 až 60 rokov), u ktorých majú tieto skúsenosti takmer dve tretiny opýtaných. Faktor veku je často zastieraný ponukou práce „v mladom dynamickom kolektíve“ alebo požiadavkou na odborné vzdelanie, prax a získané zručnosti, ktoré sú na pracovnom trhu k dispozícii len krátky čas a staršia osoba ich nemala možnosť absolvovať. Takúto formu inzerovania možno hodnotiť ako nepriamu diskrimináciu z dôvodu veku.³³

Rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku nie je diskriminácia, ak je objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané. Príkladom je ustanovenie:

- **minimálnej** alebo **maximálnej** vekovej hranice ako **podmienky na vstup** do zamestnania;
- podmienky minimálnej **vekovej hranice odbornej praxe** alebo **odpracovaných rokov** na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní;
- **osobitných podmienok** na prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu, ak je účelom týchto osobitných podmienok podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana;
- ustanovenie rôznych vekových hraníc na vznik nároku na starobný dôchodok.³⁴

Dôvodom na diskrimináciu môže byť tak vysoký, ako aj nízky vek. Hoci samotný vek nemusí byť vždy znevýhodňujúcim faktorom, jeho spojenie s inou príčinou vytvára predpoklady pre tzv. **viacnásobnú diskrimináciu**. Dvojnásobné znevýhodnenie na trhu práce aj v roku 2007 pociťovali najmä ženy nad 40 rokov, pretože boli diskriminované tak na základe veku, ako aj na základe pohlavia.

Základné princípy štátnej politiky vo vzťahu k **starším občanom** určujú princípy OSN týkajúce sa starších ľudí, ako sú **princíp nezávislosti**

(možnosť pracovať alebo mať príjem, prístup k službám pomoci, vzdelaniu, bezpečnému životnému prostrediu a možnosť bývať v prirodzenom domácom prostredí čo najdlhšie) a **princíp zúčastnenosti** (možnosť spolurozhodovania, uplatnenia vedomostí, schopností, sociálnych iniciatív, možnosť zakladania hnutí alebo združení starších občanov a občanov).³⁵

Slovenský legislatívny rámec pre zabránenie diskriminácie z dôvodu veku v zamestnaní zakotvuje Zákonník práce^d a Zákon o službách zamestnanosti^e, ktorý definuje znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie. Príkladom špecifického prístupu je v zákone definovaný príspevok na vykonávanie absolventskej praxe, ktorá má napomôcť čerstvým absolventom a absolventkám získať ich prvé pracovné skúsenosti. Prekonávaniu predsudkov zamestnávateľov sa snažia napomáhať aj osobitné ustanovenia o príspevkoch na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o prácu alebo pomoc vo forme príspevku na samostatnú zárobkovú činnosť.

Z hľadiska štrukturálnych fondov sa diskriminácii z dôvodu veku venuje najmä Európsky sociálny fond. V zmysle článku 3 nariadenia o ESF, ktorý definuje rozsah pomoci, podporujú prioritné osi OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia prostredníctvom svojich opatrení napĺňanie cieľov intervencií ESF, a to najmä v oblastiach zlepšovania prístupu k zamestnaniu a trvalo udržateľnej integrácie uchádzačov o zamestnanie a neaktívnych osôb na trh práce, predchádzania nezamestnanosti, konkrétne dlhodobej nezamestnanosti a nezamestnanosti mladých ľudí, podpory aktívneho starnutia a predlžovania produktívneho veku a zvýšenou účasťou na trhu práce.³⁶

2.3.1 Príklady znevýhodnenia z dôvodu veku

- Napriek demografickému vývoju – starnutiu produktívnej populácie – čelí staršia generácia (najmä staršie ženy) viacerým znevýhodneniam na trhu práce a v oblasti vzdelávania, z čoho vyplýva často nútený odchod do predčasného dôchodku.
- Podľa Eurostatu bola zamestnanosť seniorov na Slovensku v roku 2007 35,6 %, patrí teda k najnižším v EÚ. Pozitívny je však neustá-

^d Zákon č. 311/2001 Z. z.

^e Zákon č. 5/2004 Z. z.

ly nárast; od roku 1998 o takmer 12 %. Z uvedeného počtu pripadá na mužov 55,1 %, kým na ženy iba 22,1 %.

- Podľa údajov Štatistického úradu SR v roku 2004 tvorili nezamestnaní vo veku 15 – 24 rokov najvyšší podiel, až 28,4 % všetkých nezamestnaných. Možnosti uplatnenia sa mladých uchádzačov o prácu sťažuje nedostatok skúseností, chýbajúca prax či nedostatok zdrojov na začatie podnikania.
- Medzi ďalšie ohrozené skupiny z pohľadu zamestnanosti patria aj mladí ľudia, absolventi a absolventky škôl a skupina dlhodobo nezamestnaných ľudí, ktorí uviazli v pasci sociálnej siete a nedokážu sa zo stagnujúceho stavu vlastnými silami vymaniť. Problémy so začlenením do pracovného procesu majú spravidla aj mladé matky.
- V dôsledku nerovnosti na trhu práce viaceré skupiny detí (najmä detí z marginalizovaných komunit, ale aj detí s jedným rodičom – zvyčajne matkou, prípadne deti matiek, ktoré sú vystavené násiliu a pod.) čelia viacerým rizikám, okrem iného aj riziku chudoby a následného znevýhodnenia vo vzdelávacom procese a pri budúcom vstupe na trh práce.

2.3.2 Ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí v oblasti odstraňovania diskriminácie z dôvodu veku

Cieľom HP RP je **podpora rovnosti príležitostí z hľadiska veku**, a to najmä prístupnosť trhu práce pre seniorov, zapájanie ľudí vyššieho veku do celoživotného vzdelávania a uplatnenie absolventov a absolventiek škôl na trhu práce.

Ciele 3.1.	<ul style="list-style-type: none"> – zvýšenie miery zamestnanosti seniorov (prostredníctvom zvyšovania kvalifikácie); – zvýšenie miery zamestnanosti žien senioriek; – zvýšenie účasti seniorov na celoživotnom vzdelávaní;
Ciele 3.2.	<ul style="list-style-type: none"> – zníženie miery nezamestnanosti absolventov a absolventiek škôl vo veku 15 – 25 rokov; – zvýšenie miery uplatnenia absolventov a absolventiek SŠ a VŠ.

2.4 Iné dôvody diskriminácie a viacnásobná diskriminácia

K iným dôvodom diskriminácie patrí najmä rasová alebo etnická diskriminácia, diskriminácia z dôvodu sexuálnej orientácie, viery alebo náboženstva, politického alebo iného zmysľania, majetku, národného alebo sociálneho pôvodu atď.

Diskriminácia z dôvodu príslušnosti k rómskemu etniku je na Slovensku jedna z najrozšírenejších, preto sa jej venuje osobitná **horizontálna priorita marginalizovaných rómskych komunít**. V tejto príručke sa jej teda budeme venovať len okrajovo.

Rodová diskriminácia (pozri kapitolu 3.1) zahŕňa aj diskrimináciu na základe **sexuálnej orientácie**. Rodové stereotypy v sebe zahŕňajú aj presvedčenie, že ženy a muži musia byť zásadne odlišní práve preto, aby sa vzájomne dopĺňali. Tento stereotyp nepripúšťa možnosť rovnocenných a hodnotných vzťahov medzi ľuďmi rovnakého pohlavia, tie sú však pre inak sexuálne orientovaných ľudí každodennou realitou ich partnerských vzťahov.

Viacnásobná diskriminácia

Súbeh viacerých faktorov, ako napríklad pohlavie a vek, pohlavie a etnicita, zdravotný stav a vek a pod., znásobuje znevýhodnenia, s ktorými sa takíto ľudia stretávajú v každodennej praxi. Napríklad mladý muž na vozíčku môže byť schopný pomerne dobre sa začleniť do spoločnosti, kým staršia rómska žena môže byť z dôvodov sociálneho znevýhodnenia zo spoločnosti úplne vylúčená.

Príklad: Ak firma neprijme do zamestnania uchádzačku len preto, že má po päťdesiatke, hoci po všetkých stránkach spĺňa požiadavky na danú prácu rovnako ako jej mladší protikandidát, svojím konaním sa dopúšťa diskriminácie.

2.4.1 Príklady viacnásobnej diskriminácie

Typickým príkladom viacnásobnej diskriminácie sú ženy vo veku nad 45 rokov:

- Kým miera zamestnanosti seniorov vo veku 55 – 64 dosahuje v priemere 33 %, u mužov je to takmer 50 % a u žien menej ako 19 %.³⁷
- Ženy vo veku nad 45 rokov oveľa častejšie pracujú z iniciatívy zamestnávateľa na kratší pracovný úväzok, pretože si nemôžu nájsť vhodnú prácu na plný pracovný čas.³⁸
- Rodový rozdiel v zárobkoch u žien a mužov vo veku nad 45 rokov je jeden z najvyšších. Tieto ženy častejšie ako muži nad 45 rokov a častejšie ako mladšie ženy pracujú za mzdu nižšiu než 330 EUR (10 000 Sk) a sú podstatne menej zastúpené v oblasti príjmov nad 660 EUR (20 000 Sk).³⁹
- Staršie ženy sú oveľa viac ohrozené chudobou (12 % v porovnaní s mužmi – 3 %).⁴⁰ V tejto súvislosti možno hovoriť o feminizácii chudoby a staroby.

2.4.2 Ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí v oblasti iných dôvodov diskriminácie

Cieľom HP RP je zlepšenie mechanizmov na odstránenie diskriminácie a na predchádzanie diskriminácii vo vzťahu k všetkým iným dôvodom, ktoré neboli zahrnuté v predchádzajúcich opatreniach.

Mechanizmy na podporu predchádzania diskriminácii

Cieľ 4.	– zlepšenie mechanizmov antidiskriminácie vo vzťahu k všetkým ostatným znevýhodneným skupinám;
---------	--

Ďalšie znevýhodnené skupiny

Cieľ 5.	– zvýšenie miery uplatnenia dlhodobo nezamestnaných na pracovnom trhu; – zvýšenie kvalifikácie ľudí s nízkym vzdelaním.
---------	--

Poznámky

- ¹ *Zákon č. 365/2004 Z. z.*
- ² Tamže.
- ³ Asklöf, 2003.
- ⁴ *Zákon č. 365/2004 Z. z.*
- ⁵ *Smernica 2002/73/ES.*
- ⁶ *Boj...*, 2008.
- ⁷ *Rozmanitosť...*, 2007
- ⁸ Beauvoir, 2000.
- ⁹ Pietruchová, 2007.
- ¹⁰ <http://glosar.aspekt.sk>
- ¹¹ <http://glosar.aspekt.sk>
- ¹² Rada Európy, 1998.
- ¹³ *Dohovor o odstránení...*, 1979.
- ¹⁴ *Smernica Rady 86/378/EHS.*
- ¹⁵ *Plán uplatňovania...*, 2006
- ¹⁶ Rada Európy, 1998.
- ¹⁷ Stiegler, 2002.
- ¹⁸ *Miera...*, 2007.
- ¹⁹ Bútorová (ed.), 2007.
- ²⁰ ŠÚ SR, 2007.
- ²¹ Tamže.
- ²² Bodnárová – Filadelfiová – Holubová, 2008.
- ²³ *Systém...*, 2008.
- ²⁴ *Dohovor o právach...*, 2007.
- ²⁵ Tamže.
- ²⁶ §3, ods. 2, Zákona 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl.
- ²⁷ *Dohovor o právach...*, 2007.
- ²⁸ *Nariadenie Rady (ES) č. 1083/2006.*
- ²⁹ Tamže.
- ³⁰ *Diskriminácia...*, 2008.
- ³¹ SNSĽP, 2007.
- ³² http://www.diskriminacia.sk/?q=s_age/sm_casestudies
- ³³ SNSĽP, 2007.
- ³⁴ <http://www.portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=39&aid=881>
- ³⁵ Piscová (ed.), 2006.
- ³⁶ *Operačný...*, 2007.
- ³⁷ ŠÚ SR.
- ³⁸ Bútorová (ed.), 2007.
- ³⁹ Tamže.
- ⁴⁰ Tamže.

3. Praktický postup implementácie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti do projektu

V tejto kapitole si prakticky ukážeme, ako naplánovať a uskutočniť projekt tak, aby spĺňal požiadavku horizontálnej priority na pozitívny prínos k rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Súčasne zdôrazňujeme, že hoci je predkladaný postup pomerne jednoduchý a zrozumiteľný, je vždy vhodné prizvať k plánovaniu projektu a k jeho implementácii aj odborníkov a odborníčky z oblasti antidiskriminácie a rodovej rovnosti. Dôležité sú konzultácie najmä vo fáze prípravy (analýzy a stanovenie cieľov a opatrení).

Samotné predchádzanie diskriminácii ešte neznamená, že projekt prispieva k posilneniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Z tohto pohľadu rozoznávame dve fázy prístupu:

- **predchádzanie diskriminácii** Základnou povinnosťou predkladateľov projektov, vyplývajúcou z antidiskriminačného zákona, je zabezpečiť, aby projekt vo všetkých jeho fázach naplňoval zákonnú požiadavku o zákaze diskriminácie. To znamená, že počas implementácie projektu musí jeho manažment zabezpečiť prevenciu a potlačanie diskriminačných prístupov. Projekt má v takomto prípade **neutrálny dopad na rovnosť príležitostí**. Hoci to vyznieva jednoducho, treba zdôrazniť, že mnohé bežné praktiky podrobené kritickému pohľadu sa ukážu ako diskriminačné.^f
- **aktívny príspevok k posilneniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti** V rámci projektu treba naplánovať a implementovať **osobitné – tzv. vyrovnávacie – opatrenia**, ktoré zabezpečia nielen odstránenie diskriminačných bariér pre dotknuté cieľové skupiny, ale vytvoria mimoriadne podmienky pre ich účasť v projekte. V prípade aktívneho prístupu k rovnosti príležitostí žien a mužov hovoríme o uplatňovaní rodového hľadiska (gender mainstreaming). Ak ste vo vašom projekte naplánovali takéto opatrenia, **projekt pozitívne prispieva k rovnosti príležitostí**.

^f Príkladom môžu byť napríklad inzeráty na pracovné miesta uvádzané iba v mužskom rode (firma prijme riadiaceho pracovníka/manažéra/vodiča) alebo v ženskom rode (firma prijme sekretárku/upratovačku atď.).

Projekty spolufinancované zo štrukturálnych fondov **nesmú mať negatívny vplyv** na rovnosť príležitostí.

Posúdenie prínosu projektu k posilneniu rovnosti príležitostí zo strany žiadateľského subjektu

Zhodnotenie prínosu projektu k zlepšeniu horizontálnej priority rovnosť príležitostí (HP RP) z vašej strany je povinné a bude sa sledovať vo formulári žiadosti o nenávratný finančný príspevok (ďalej NFP) v časti **Súlad s horizontálnymi prioritami**.

D/ Prispieva projekt k zlepšeniu rovnosti príležitostí? áno nie
Ak áno, špecifikujte ako (max. 900 znakov).

Vplyv projektu na rovnosť príležitostí vyhodnotíte takto:

1. V žiadosti o NFP posúdite, či projekt prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí.
2. Ak uvediete „nie“, deklarujete, že projekt má neutrálny príspevok k rovnosti príležitostí a neuvádzate špecifikáciu a merateľné ukazovatele HP RP.
3. Ak uvediete odpoveď „áno“, musíte špecifikovať, ako projekt prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí vzhľadom na ciele, cieľovú skupinu a aktivity projektu.
4. Ak uvediete „áno“, do relevantnej tabuľky uvediete merateľné ukazovatele výsledku a dopadu HP RP s cieľovými hodnotami.
5. V prípade, že si nemôžete vybrať adekvátny ukazovateľ dopadu, opíšete prínos k rovnosti príležitostí minimálne jedným relevantným ukazovateľom výsledku.

Presné inštrukcie na vyplnenie formulára sú vždy uvedené v podpornej dokumentácii k výzvam každého riadiaceho orgánu, resp. sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom aj s príslušnými merateľnými ukazovateľmi a s odporúčaniami ďalších informačných zdrojov, ako je napríklad táto príručka, **Systém koordinácie implementácie HP RP** a pod.

11 krokov k uplatňovaniu rovnosti príležitostí vám prakticky priblíži a vysvetlí, ako zapracovať princípy HP RP do všetkých fáz projektu, a to

- na úrovni **plánovania** projektu:
 1. príprava projektového tímu;
 2. cieľová skupina a identifikácia bariér.
- na úrovni **tvorby** projektu:
 3. analýza východiskovej situácie;
 4. stanovenie cieľov a plánovanie projektu z hľadiska rovnosti príležitostí;
 5. návrhy aktivít a opatrení;
 6. spravodlivé a vyvážené rozpočtovanie;
 7. stanovenie, resp. výber merateľných ukazovateľov.
- na úrovni **implementácie** projektu:
 8. implementácia aktivít smerujúcich k posilneniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti;
 9. monitorovanie: priebežné sledovanie merateľných ukazovateľov;
 10. evaluácia – vyhodnotenie projektu;
 11. citlivá, nediskriminujúca komunikácia a publicita.

3.1 Príprava projektového tímu

Základným východiskom pre úspešnú implementáciu rovnosti príležitostí do projektu sú dostatočné odborné znalosti v tejto oblasti.

V úvode tejto brožúrky sú uvedené základné pojmy a definície. Tie samotné však pre ľudí, pre ktorých je problematika nová, málokedy postačia na jej hlbšie pochopenie. Preto je vhodné zabezpečiť odborné zázemie niektorou z nasledujúcich foriem:

- **Konzultácie s relevantnými útvarmi štátnej správy**, ako sú Koordinátor HP RP, riadiaci orgán OP, SORO, kontaktné body rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti na úrovni ministerstiev alebo VÚC.

- **Zapojenie externých odborníčov a odborníkov**, ktoré sú k dispozícii v mimovládnych organizáciách (ďalej MVO), akademických inštitúciách alebo iných spoločnostiach, ktoré majú skúsenosti s projektmi a s uplatňovaním rovnosti príležitostí.
- **Vzdelanie vlastného personálu** v danej oblasti. Mnohé MVO a akademické inštitúcie ponúkajú vzdelávanie pre projektové tímy a manažment (napr. rodové tréningy, tréningy zamerané na anti-diskriminačný prístup a rovnaké zaobchádzanie resp. manažment rozmanitosti).
- Je možné, že vo vašom podniku sa už nachádza osoba, ktorá má **skúsenosti a príslušné vedomosti v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti**. V takom prípade je vhodné jej zapojenie do projektu od počiatočnej fázy plánovania až cez implementáciu a evaluáciu.
- V rámci projektu môžete zriadiť osobitnú pozíciu **spnomočnenkyne, resp. spnomočnenca pre rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť**. Takáto osoba by mala byť zodpovedná za kontinuálne sledovanie uplatňovania uvedených princípov od prípravy a implementácie projektu až po jeho vyhodnotenie. Nezabudnite na stanovenie dostatočných kompetencií tak, aby spnomočnenkyňa dokázala efektívne vykonávať svoju prácu a ovplyvňovať plánovanie a chod projektu. Neznamená to však, že samotné formálne poverenie funkciou spnomočnenca postačuje. Pretože ide o tzv. prierezovú tému, je potrebné, aby jej venoval pozornosť celý projektový tím.

Kontrolné otázky dôležité v tejto fáze:

- Je politika rovnosti príležitostí súčasťou filozofie, strategického plánovania, reálneho fungovania a každodennej činnosti našej organizácie?
- Má niekto v našej organizácii skúsenosti a vedomosti v oblasti rovnosti príležitostí?
- Ak áno, je možné túto osobu zapojiť do projektu? Má dostatok kapacity?
- Zriadime novú pozíciu spnomočnenkyne, alebo máme už takúto pozíciu zriadenú?

- Má splnomocnenec dostatočné kompetencie na to, aby ho projektový tím rešpektoval a riadil sa jeho pokynmi?
- Ak nemáme vlastný vhodný personál, máme možnosť niekoho vzdeliť?
- Máme možnosti (finančné, materiálne, časové) prizvať k plánovaniu a implementácii projektu externých expertov, resp. expertky z oblasti RP?
- Aké je zloženie manažmentu a realizačného tímu projektu? Dbali sme na vyvážené zastúpenie žien a mužov, ako aj na vyvážené vekové zloženie? Boli zapojené menšiny a zdravotne postihnutí? Ak nie, ako to napravíme?
- Podieľajú sa zástupcovia a zástupkyne znevýhodnených skupín na tvorbe projektu a jeho manažmente, sú aj v rozhodovacích pozíciách? Ak áno, v akom rozsahu a kvalite? Ak nie, ako to napravíme?

3.2 Cieľová skupina a identifikácia bariér

Jedným zo základných parametrov projektu je **cieľová skupina**, na ktorú sú zamerané projektové aktivity. Je takmer nemožné naplánovať projekt tak, aby sa nejakým spôsobom netýkal znevýhodnených skupín.

Z hľadiska klasifikácie projektov uvedenej vyššie môže byť cieľovou skupinou vášho projektu:

- **Priamo znevýhodnená skupina**, pokiaľ sa projekt zameriava na posilnenie rovnosti príležitostí (spravidla projekty z ESF).
- **Širšia skupina obyvateľstva**, ktorá zákonite zahŕňa aj znevýhodnené skupiny.
- V prípade schém štátnej pomoci/pomoci de minimis, zameraných na zvýšenie konkurencieschopnosti je **cieľovou skupinou váš podnik**. Ak sa v ňom doteraz nenachádzali znevýhodnené osoby, projekt môže poslúžiť ako dobré východisko pre ich zapojenie do pracovného procesu.

Z hľadiska rovnosti príležitostí môže projekt buď **priamo pracovať s cieľovou skupinou**, prípadne môžu mať aktivity projektu na cieľovú skupinu určitý dopad, resp. vplyv. Z dôvodov uvedených vyššie by projekty spolufinancované zo štrukturálnych fondov EÚ mali vykazovať **zásadne pozitívny prínos**. V niektorých prípadoch môžu mať neutrálny vplyv, nesmú však mať vplyv negatívny.

Bežnou súčasťou projektu je tzv. SWOT analýza – analýza silných a slabých stránok cieľovej skupiny, jej možností a ohrození. Z hľadiska horizontálnej priority rovnosť príležitostí je potrebné do SWOT analýzy začleniť aj relevantné otázky na špecifické posúdenie znevýhodnených skupín v rámci celej cieľovej skupiny. Osobitnú pozornosť treba venovať tým znevýhodneným skupinám, ktorým sa venujú ciele HP RP.

Kontrolné otázky dôležité v tejto fáze:

- Aké znevýhodnené skupiny dokážeme identifikovať v rámci cieľovej skupiny projektu? (Treba sa sústrediť najmä na ženy, absolventov, ľudí nad 50, resp. 55 rokov, etnické a národnostné menšiny, osoby so zdravotným postihnutím, osoby s nízkou kvalifikáciou.)
- V akej východiskovej pozícii sa nachádzajú znevýhodnené skupiny a do akej miery sú ich pozície odlišné?
- Je potrebné tieto znevýhodnené skupiny vyčleniť ako podskupinu s osobitným prístupom?
- Aké silné, resp. slabé stránky dokážeme identifikovať pre celkovú cieľovú skupinu? (Treba dať pozor na citlivý prístup pri pomenovávaní slabých stránok, viac v bode 10 o citlivej komunikácii.)
- Aké bariéry môžu znevýhodneným skupinám sťažovať uplatňovanie RP?
- Aké sú možnosti zlepšenia participácie, resp. začlenenia znevýhodnených skupín do priamej účasti na projekte?

3.3 Analýza východiskovej situácie

Základom dobre postaveného projektu z hľadiska rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti je **analýza východiskového stavu**, t. j. **postavenia znevýhodnených skupín a odhalenie príčin nerovnosti**. Pretože ide o kľúčovú časť plánovania projektu, budeme sa jej venovať podrobnejšie.

Na vykonanie kvalitnej hĺbkovej analýzy sú potrebné dáta členené podľa pohlavia, podľa rodinného a sociálneho statusu, veku, vzdelania, príslušnosti k etnickým menšinám a podľa existujúceho zdravotného postihnutia. Na takúto analýzu je potrebná **znalosť analytických metód**, preto je najlepšie, ak ju zrealizuje odborný (spravidla externý) expertný personál.

Základom analýzy východiskového stavu z hľadiska znevýhodnených skupín sú odpovede na nasledovné otázky:

- **AKÉ (aj skryté) nerovnosti a znevýhodnenia dokážeme identifikovať?** (Např. zhoršený zdravotný stav rómskej populácie žijúcej v segregovaných komunitách, nižšie zárobky žien v porovnaní s mužmi, nižšia zamestnanosť telesne postihnutých ľudí atď.)
- **PREČO tieto nerovnosti a znevýhodnenia vznikli, resp. pretrvávajú?** Je potrebné pritom posúdiť komplexné príčiny. (Např. zhoršený prístup rómskeho obyvateľstva k zdravotným službám, horizontálna a vertikálna rodová segregácia trhu práce, nedostatok bezbariérových pracovísk a predsudky atď.)
- **ČO znamenajú v praxi a aký dopad majú na cieľovú skupinu?** (Např. kratšia doba života u ľudí v marginalizovaných rómskych komunitách, feminizácia chudoby, sociálna izolácia ľudí so zdravotným postihnutím atď.)

V prípade rozdielov medzi mužmi a ženami hovoríme o tzv. **rodovej analýze**. Klasická rodová analýza skúma najmä prístup mužov a žien k **zdrojom** (např. v rámci projektu je to prerozdelenie finančných zdrojov, pridelenie kancelárií a iných priestorov, služobných áut, počítačov atď.) a ich **zastúpenie** v aktivitách projektu a v rozhodovacích procesoch v rámci projektu (kto rozhoduje o rozdeľovaní zdrojov).

V tabuľke¹ sú uvedené príklady rôznych metodológií východiskových analýz, ako aj cieľov, ktoré môžu naplniť. (KTO znamená vykonávateľa analýzy, AKO jej spôsob a PREČO zdôvodnenie využitia tohto postupu.):

ČO?	KTO?	AKO?	PREČO?
A: Analýza od stola	Predkladateľ projektu s vedomosťami v oblasti RP a RR.	Analýza existujúcich dát a informácií podľa kontrolných otázok týkajúcich sa uplatňovania rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.	Finančne najmenej náročná analýza. Ak máte potrebné informácie a dostatočné odborné znalosti, môžete zrealizovať východiskovú analýzu vo vlastnej réžii.
B: Technika fokusovej skupiny	Rôzne spektrum kľúčových aktérov (mužov, žien a znevýhodnených skupín) vrátane rodovej expertky a facilitátora skupiny.	Skupina zodpovie na základe poznania a skúseností, ktorými disponuje, na vopred pripravené otázky.	Pomerne efektívna z hľadiska nákladov, zároveň dokáže poskytnúť primerané hĺbkové analýzy a výstupy. Zapojenie znevýhodnených skupín zaručí pomenovanie skutočných problémov cieľovej skupiny. Zapojenie rodovej expertky do skupiny pomôže určiť a aplikovať potrebnú rodovú teóriu a analýzu na danú situáciu.
C: Hĺbkový výskumný projekt alebo sociologický projekt	Kvalifikovaná výskumníčka, resp. výskumník s rodovou alebo inou relevantnou odbornou znalosťou.	(1) Analýza existujúcich štatistických dát a iných dát, alebo (2) zber nových dát s cieľom zabezpečiť detailnú analýzu.	Výžaduje viac času a zdrojov, sofistikovanú úroveň analýzy a odborných znalostí. Výsledkom je detailná analýza, ktorá môže ponúknuť hĺbkový pohľad do východiskovej situácie a dokázať tieto tvrdenia spoľahlivou vedeckou metodológiou.

Analytické metódy a postupy

Vo Švédsku sa osvedčila **metóda 3R**.² Táto metóda znamená preskúmanie zastúpenia (representation), zdrojov (resources) a zužitkovania (reality), t. j. troch kategórií, podľa ktorých je možné vyhodnotiť postavenia každej znevýhodnenej skupiny. V slovenčine ju môžeme označiť aj ako 3Z analýzu.

- **Zastúpenie (representation)** znamená preskúmať zloženie cieľovej skupiny z hľadiska znevýhodnených skupín, ich zastúpenie na aktivitách projektu a hlavne ich pomerné zastúpenie v rôznych úrovniach rozhodovania.
- **Zdroje (resources)** znamená zodpovedať otázku, koľko prostriedkov – finančných, priestorových a časových – sa prerozdeľuje medzi mužmi, ženami a znevýhodnenými skupinami. Napríklad pri otázkach priestoru sa opisuje, akým pomerom zaberajú kancelárske, prípadne iné priestory, ženy a znevýhodnené skupiny, resp. akým spôsobom sú im pridelované.
- **Zužitkovanie (reality)** znamená preskúmať príčiny zistených skutočností a identifikovať možnosti ich zmeny. Ak sú známe príčiny súčasných pomerov, je možné vyvodiť z nich odporúčania pre budúce konanie.

V najnovšej praxi sa používa aj štvrté R ako **rights** (zákony) alebo ešte zaujímavejšie **restrictions** (zábrany, obmedzenia), teda prekážky uplatnenia rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti). Pri zohľadnení týchto kritérií môžeme hovoriť o analýze 5R, resp. 5Z.

Príklad: Táto metóda sa ukázala vo Švédsku v oblasti komunálnej politiky ako vysoko účinná. Jej aplikáciou sa napríklad zistilo, že komunálna podpora v športovej oblasti je rozdielna pre dievčatá a chlapcov, že sociálna podpora pre ženy je iná ako pre mužov a že viac komunálnych prostriedkov ide do športovísk, ktoré sú však v skutočnosti viac využívané chlapcami.

K analytickým technikám patrí samozrejme aj **spracovanie dát deľných podľa pohlavia, veku, národnosti a zdravotného stavu**. Existujúce dáta a výskumy sú použiteľné, ak sú takto diferencované. Niekedy však nestačia a musia byť vypracované nové výskumy.

Príklad: V praxi sa ukázalo, že rozdelenie na ženy a mužov je niekedy príliš povrchné a rozdiely v rodových pomeroch sa ukážu oveľa zreteľnejšie, až keď sa zameriame na matky a otcov, kde sú rozdiely často markantnejšie kvôli znevýhodňovaniu matiek s deťmi.³

V optimálnom prípade by riadenie projektu, ako i prístup ku všetkým zdrojom a príležitostiam mali **kopírovať pomerné zastúpenie cieľovej skupiny** alebo aspoň zabezpečiť jej účasť. Ak tomu tak nie je, v projekte bude potrebné v rámci aktivít navrhnuť mimoriadne opatrenia tak, aby sa pomery zlepšili a aby sa na konci projektu priblížili k pomernému zastúpeniu znevýhodnených skupín v cieľovej skupine, resp. všeobecne v populácii.

Príklad mriežky pre rýchlu 3R analýzu RP a RR

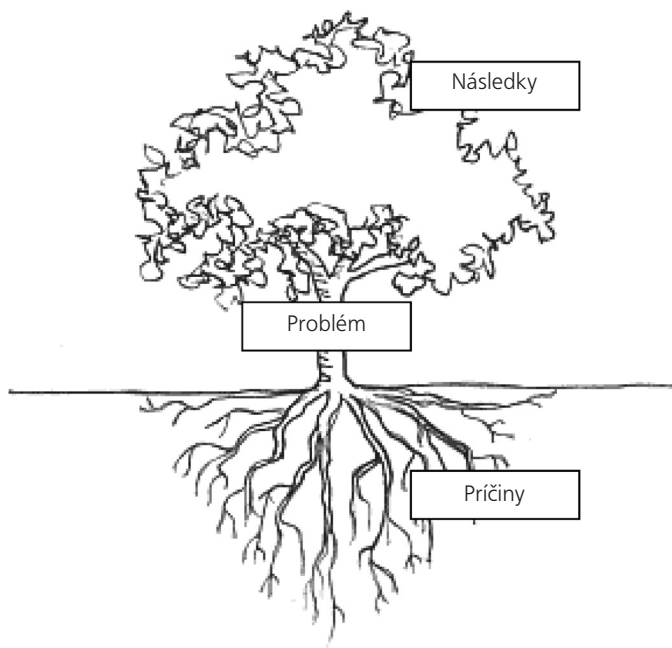
Zastúpenie (počet + percentá)	Muži M celkom	Ženy Ž celkom	Absolventi M / Ž	Seniori M / Ž	Zdrav. postihnutí M / Ž	Etnické menšiny M / Ž
Cieľová skupina						
Manažment projektu						
Pridelené finančné zdroje						
Spoluúčasť na tvorbe projektu						
Disponovanie počítačovou technikou						
Disponovanie služobnými vozidlami						
Účasť na školeniach						
Vedenie projektových aktivít						
Účasť na projektových aktivitách						

Metóda problémového stromu⁴

Vhodnou metódou na **zistenie príčin a bariér v uplatnení** sa znevýhodnených skupín je **diskusia – brainstorming** – so skupinou, v ktorej zabezpečíme napríklad zastúpenie žien, absolventov, seniorov, etnických menšín, zdravotne postihnutých a pod. Diskusia sa môže uskutočniť v rámci zmiešanej skupiny alebo v oddelených skupinách. V prípade zmiešanej skupiny získame súčasne informácie o ťažkostiach s tzv. viacnásobnou diskrimináciou (napr. žena vo veku 55 rokov, absolvent z etnickej menšiny, zdravotne postihnutá žena a pod.).

Pri diskusii o možných znevýhodneniach a ich príčinách je možné využiť tzv. **metódu problémového stromu**. Tak ako pri strome vidíme kmeň ako nosnú časť a korunu ako rozvetvenie stromu, môžeme obdobne pomenovať náš problém a jeho následky, ktoré vidíme v praxi.

Praktický postup: Naznačte obrysy stromu na flip chart a opýtajte sa na problém – určitú formu diskriminácie / znevýhodnenia, ktorú cieľová skupina



na výrazne pociťuje. V diskusii potom ľahko stanovíte viditeľné následky problému (napr. nižšie zastúpenie žien v manažmente, neschopnosť ovplyvňovať rozhodnutia, nevhodné pracovné podmienky atď.). Hlbšou analytickou diskusiou sa dopracujete k príčinám týchto znevýhodnení, ktoré sú spravidla hlboko zakotvené v stereotypných prístupoch a výchove, tradíciách a kultúre. Je nevyhnutné, aby proces facilitovala osoba so znalosťami z oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti, ako i práce so skupinami.

Tento jednoduchý analytický nástroj vám v ďalších krokoch umožní pomerne ľahko stanoviť ciele, ako aj opatrenia na posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti, ktorým sa budeme podrobnejšie venovať v ďalších kapitolách.

Aj keď sú tieto analytické metódy veľmi jednoduché, potrebujeme pri pomenovávaní príčin poznať podstatu znevýhodnení, ktorá je často na prvý pohľad neviditeľná. Treba si tiež uvedomiť, že takéto metódy bývajú spravidla zaťažené veľkou chybou, vyplývajúcou zo subjektívneho prístupu projektového tímu. V prípade projektov, ktoré sú špecificky zamerané na posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti je nevyhnutné mať vypracovanú **expertnú hĺbkovú analýzu**, inak hrozí zlé nastavenie cieľov a aktívít projektu, čo v konečnom dôsledku prinesie skôr poškodenie rovnosti príležitostí ako jej zlepšenie.

Kontrolné otázky dôležité v tejto fáze:

- Máme odborný personál, ktorý je schopný analýzu vypracovať, alebo musíme využiť externé expertízy?
- Môžeme použiť niektorú z načrtnutých metód, alebo potrebujeme presnú hĺbkovú analýzu?
- Máme k dispozícii relevantné dáta – štatistiky, ktoré nám umožnia vypracovať analýzu východiskového stavu?
- Dokážeme získať ďalšie dáta potrebné na analýzy, máme na to prostriedky personálne a materiálne?
- Dokážeme identifikovať formy nerovnosti a zároveň aj pomenovať ich príčiny?
- Existujú dostupné štúdie a výskumy, z ktorých môžeme čerpať?

3.4 Stanovenie cieľov a plánovanie projektu z hľadiska rovnosti príležitostí

S ohľadom na výsledky analýzy si definujte ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí, ktoré budú zodpovedať zisteným nedostatkom. Dbajte na to, aby ciele projektu, ktoré priamo alebo nepriamo zahrňujú rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť, nešli vo svojom dôsledku proti danej problematike.

Rovnako ako pri všeobecnom formulovaní cieľov (čiastkových cieľov) projektu musíte dbať na to, aby aj tieto ciele boli reálne a merateľné. V praxi sa často používa tzv. SMART metóda (smart znamená v angličtine ‚múdry, bystrý, šikovný‘), podľa ktorej správne stanovený cieľ musí byť:

S	Špecifický	Konkrétny cieľ je jasne pomenovaný, jednotlivé kroky na dosiahnutie cieľa sú zreteľné zadefinované a pochopiteľné.
M	Merateľný	Úroveň dosiahnutia cieľa sa dá sledovať alebo merať pomocou indikátorov.
A	Akceptovateľný	Je dosiahnutý minimálny konsenzus o potrebe cieľa.
R	Realistický	Cieľ je za predpokladaných finančných, personálnych a politických podmienok dosiahnuteľný.
T	Termínovaný	Musí byť jednoznačne zadefinovaný časový rámec pre dosiahnutie cieľa.

Cieľové hodnoty si stanovujeme, aby sme mohli sledovať, resp. merať stanovené ciele. Tieto hodnoty dávajú našim cieľom konkrétny rozmer, a preto zvyšujú pravdepodobnosť, že sa ich podarí dosiahnuť. Konkrétne cieľové hodnoty tiež zvyšujú pravdepodobnosť, že konkrétne zdroje (ľudské alebo finančné) budú riadne nasmerované, aby sa podarilo stanovené ciele dosiahnuť.

Ciele HP RP sú uvedené v 2. kapitole tejto príručky. Konkrétne ciele v jednotlivých oblastiach zadefinovaných v *Systéme koordinácie implementácie HP RP* pre jednotlivé projekty v rámci naplňovania rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti môžu byť napríklad:

- zvýšenie počtu osôb zo znevýhodnených skupín na riadiacich pozíciách;
- spravodlivý a objektívny nábor nových ľudí na rozličné pozície na základe jasných a nediskriminačných kritérií a bez predsudkov;
- zosúladenie pracovného a súkromného života pomocou individuálneho prístupu k pracovným povinnostiam;
- prístup k vzdelávaniu a tréningom – zabezpečenie rovnosti príležitostí pri ďalšom vzdelávaní a prehlbovaní kvalifikácie;
- prevencia sexuálneho obťažovania a jeho postihovanie;
- zlepšenie služieb pre seniorov, zdravotne postihnutých a etnických menšín (ako je rozšírenie celoživotného vzdelávania a kvalifikácie, uľahčenie prístupu k vzdelaniu a na trh práce);
- lepší prístup žien k vzdelávaniu a príprave na povolanie v tzv. typicky mužských odboroch;
- zníženie rizika tzv. digital divide (digitálna priepasť – rozdiel medzi osobami, ktoré majú prístup k moderným komunikačným a informačným technológiám a majú schopnosť ich používať a tými, ktorí touto výhodou nedisponujú);
- zlepšenie prístupu znevýhodnených skupín k informáciám;
- zlepšenie prístupu znevýhodnených skupín k zdravotníckym službám;
- zlepšenie dostupnosti verejnej dopravy pre zdravotne postihnutých a pre matky s malými deťmi.

Cielové hodnoty tvoria potom kvantitatívne vyjadrenie stanoveného cieľa. Pokiaľ váš projekt nie je špecificky zameraný na rovnosť príležitostí, je vhodné zakomponovať takýto cieľ napríklad do čiastkových cieľov.

Ak ste pri analýze východiskového stavu použili metódu stromu, tak si v rámci vášho projektu ako cieľ jednoducho stanovíte opak problému. Napríklad ak ste ako problém pomenovali „nízke zastúpenie žien v riadiacich pozíciách“, cieľom vášho projektu v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti bude „zvýšenie počtu žien na riadiacich pozíciách“ (napr. tretina alebo paritné zastúpenie – polovica).

Analýza dopadov projektu

Ako sme spomínali, v niektorých projektoch (zrejme vo väčšine) sa znevýhodnené skupiny nepodieľajú priamo na aktivitách, ani nie sú priamo zapojené do projektu. Je ale možné – a veľmi pravdepodobné –, že projekt bude mať nejaký vplyv na ich životnú situáciu. Vtedy hovoríme o **dopade projektu na znevýhodnené skupiny**.

Na odhadnutie tohto vplyvu sa používa **analýza dopadov projektu**. Jej cieľom je zistiť, aký bude dopad projektu na rôzne znevýhodnené skupiny, ako sú ženy, etnické menšiny, rôzne vekové a vzdelanostné skupiny, zamestnaní a nezamestnaní, ľudia z rôznych regiónov alebo mestského či vidieckeho prostredia atď.

V podstate ide o formu sociálnej analýzy dopadov (*social impact assessment*). V prípade zhodnotenia vplyvu projektu konkrétne na ženy hovoríme o **rodovej analýze dopadov** (*gender impact assesment*).

Projekty a opatrenia môžu ovplyvňovať ženy a mužov rôznymi spôsobmi a na rôznych úrovniach. To isté sa dá povedať o znevýhodnených skupinách obyvateľstva. **Analýza dopadov by mala vytvoriť ucelený obraz o dopade vášho projektu na rôzne skupiny obyvateľstva**. Dopad možno posudzovať podľa štyroch kategórií: **zastúpenie, zdroje, normy a hodnoty a práva**. Pri analýze dopadov sa skúma vplyv projektu na:

- **Zastúpenie:** Bude mať projekt napríklad vplyv na možnosti znevýhodnených skupín zapojiť sa do trhu práce, procesov rozhodovania alebo do rodinných aktivít? Aký bude vplyv z hľadiska krátkodobého a dlhodobého? Pritom je potrebné venovať pozornosť nielen kvantitatívnym ukazovateľom (napr. počet zamestnaných osôb), ale aj kvalitatívnym ukazovateľom (napr. kvalita pracovného miesta, istota zamestnania, možnosti postupu a a pod.).
- **Zdroje:** Získajú napríklad muži, ženy a znevýhodnené skupiny v konečnom dôsledku prístup k väčšiemu alebo menšiemu rozsahu zdrojov, ako sú príjem, čas alebo zručnosti?
- **Normy a hodnoty,** ktoré sa spájajú s oboma rodmi a znevýhodnenými skupinami: Posilní alebo oslabí projekt rodové stereotypy v cieľovej skupine? Posilní alebo oslabí projekt predsudky majoritnej väčšiny voči etnickej menšine?
- **Práva:** Bude napríklad projekt viesť k porušovaniu práv mužov, žien a/alebo znevýhodnených skupín, alebo napomôže ich dodržiavanie?⁵

Okrem spomínaných kritérií zisťujeme dopad projektu na aspekty špecifické pre niektorú znevýhodnenú skupinu (napr. reprodukčné zdravie žien, bezbariérový prístup pre zdravotne postihnutých, sociálne vylúčenie rómskeho obyvateľstva zo segregovaných osád, zvyšovania miery chudoby u starších žien atď.).

Analýza dopadov projektu sa týka budúcnosti. Nie je teda možné vychádzať z presných údajov, ale vypomáhame si odhadmi. Práve preto je potrebné, aby analýzu dopadov robili ľudia s dostatočnými teoretickými i praktickými znalosťami v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti.

Poznámka: Príčiny nerovnosti a diskriminácie sú v spoločnosti hlboko zakorenené, a tak pri snahe priblížiť sa k podstate znevýhodnenia s veľkou pravdepodobnosťou zistíte, že opatrenia, ktoré by boli potrebné na vyriešenie problému, presahujú váš projekt. V takom prípade je dôležité uvedomiť si, že jeden projekt nemôže vyriešiť všetky príčiny daného stavu. **Môže však prispieť svojim – aj keď zdanlivo malým – podielom, aj keď k pomalej, predsa trvalej zmene atmosféry v spoločnosti.** Vieme totiž, že sociálne zmeny sú najtrvácnejšie vtedy, ak prichádzajú „zdola“ a keď sa súčasne mení myslenie ľudí.

Kontrolné otázky v tejto fáze projektu:

- Zodpovedajú ciele projektu SMART kritériám?
- Sú ciele projektu priamo, resp. nepriamo spojené s odbúraním nerovnosti a diskriminácie znevýhodnených skupín a s posilňovaním rovnosti príležitostí?
- Je projekt zameraný na odbúranie stereotypov a predsudkov voči znevýhodneným skupinám?
- Zameriava sa projekt na odstraňovanie bariér, ktoré by znevýhodneným skupinám bránili vo využívaní verejných zdrojov a služieb?
- Je súčasťou projektu osobitné vzdelávanie v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti zamerané na realizačný tím a/alebo cieľové skupiny?
- Predpokladá projekt vývoj a zavedenie strategických a plánovacích nástrojov v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti do systémov riadenia, zamestnaneckej politiky alebo iných činností organizácie?

3.5 Návrhy aktivít a opatrení

Od naplánovaných aktivít závisí, nakoľko bude váš projekt z hľadiska potlačania diskriminácie účinný. V rámci projektu sa z hľadiska rovnosti príležitostí môžu vyskytovať nasledujúce druhy aktivít:

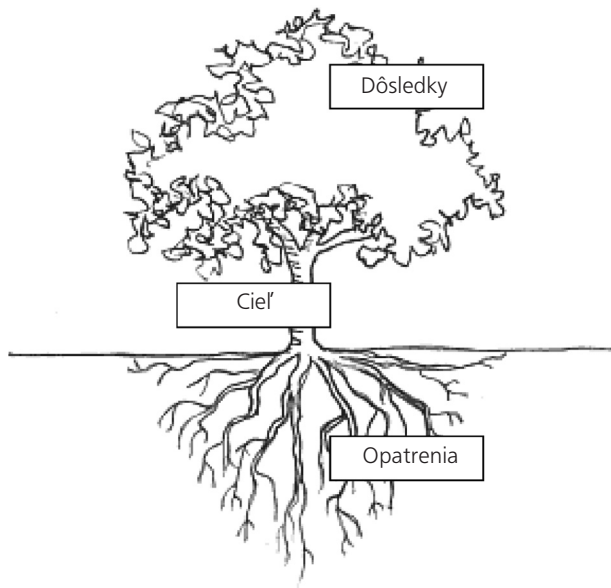
- Aktivity **priamo zamerané na posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti**, ktoré majú spravidla charakter tzv. vyrovnávacích opatrení.
- Bežné aktivity projektu, ktoré **zohľadňujú situáciu znevýhodnených skupín** a sú prispôsobené ich podmienkam.
- Aktivity, ktoré **nerovnosť prehľbujú** (takéto aktivity sa v rámci fondov EÚ nemajú vôbec vyskytovať).

K plánovaniu správnych opatrení vám poslúži sociálna, resp. rodová analýza dopadov. Z nej vyplývajúce negatívne vplyvy projektu na znevýhodnené skupiny je potrebné korigovať vhodnými opatreniami.

Rovnako to platí pre východiskovú analýzu. Ak ste v predchádzajúcich bodoch plánovania projektu postupovali správne a vaša východisková analýza ide dostatočne do hĺbky, plánovanie opatrení na posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti vám z nich automaticky vyplynie. Podobne vám analýza pomôže už navrhnuté aktivity projektu prehodnotiť a preformulovať tak, aby zahŕňali opatrenia z hľadiska prínosu k rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti (príklad projektov je uvedený v závere).

Vhodné a pritom jednoduché je napríklad plánovanie opatrení, ktoré vychádza z analýzy formou stromu. Správne určenie príčin problému – znevýhodnenia danej skupiny – vám automaticky poskytne návod na potrebné opatrenia na zlepšenie situácie tým, že ich jednoducho otočíte (napr. ak je príčinou nezamestnanosti skupiny žien z rómskej komunity neznalosť práce s modernými IT technológiami, opatrenie by malo viesť k školeniam v práci s počítačom a byť špecificky zamerané pre potreby tejto skupiny).

Korene cieľového stromu⁶ teda tvoria opatrenia potrebné na nápravu situácie, kým konáre – teda viditeľná časť stromu – budú dopady daných opatrení. Očakávané dopady rovnako tvoria v podstate otočené hodnoty k následkom z „problémového stromu“ (príklad uvedený v závere príručky).



Príklady zohľadnenia rovnosti príležitostí v projektových aktivitách:

- Ponúkané služby a priestory sú dostupné imobilným klientom a klientom so zníženou mobilitou.
- Projekt pomáha prekonávať jazykové bariéry.
- Projekt pomáha sprístupňovať rôzne zdroje a služby aj osobám so zníženými sensorickými a vyjadrovacími schopnosťami (sluchové a zrakové obmedzenia).
- Pri aktivitách, ktorých sa zúčastňujú rodičia s deťmi, sú zabezpečené služby ako stráženie detí a ich stravovanie.
- Služby sú ponúkané v čase, ktorý vyhovuje aj znevýhodneným skupinám v cieľovej skupine.
- Služby sú dostupné v mieste bydliska alebo obvyklého pobytu, prípadne v mieste, ktoré je ľahko dostupné a zároveň bezpečné pre znevýhodnené skupiny.
- Ponúkané služby sú skutočne dostupné pre znevýhodnené cieľové skupiny s ohľadom na viaceré možné bariéry ako napríklad fyzická dostupnosť (vzdialenosť, bariéry), finančná dostupnosť, informačná dostupnosť, dostupnosť s ohľadom na rôzne životné situácie (predsudky voči klientom a klientkam, časové možnosti klienta či klientky).

Príklad: 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 – napríklad dlho trvajúce alebo večerné aktivity nie sú vhodné pre starších ľudí. Nevhodné načasovanie služieb alebo aktivít môže odradiť potenciálnych užívateľov a užívateľky najmä zo znevýhodnených skupín už pri propagácii, a preto sa na aktivitu neprihlásia, resp. sa o službu nebudú uchádzať. Samotná rovnakosť podmienok pre všetkých ešte nezabezpečuje aj rovnosť príležitostí pri využívaní týchto možností.

Kontrolné otázky v tejto fáze projektu:

- Sú aktivity projektu naplánované tak, aby zabezpečili skutočné posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti a prispeli k odstráneniu diskriminácie?
- Máme možnosť naplánovať osobitné aktivity – vyrovnávacie opatrenia – zamerané na znevýhodnené skupiny a posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?
- Zameriavajú sa aspoň niektoré aktivity projektu na odbúravanie predsudkov voči znevýhodneným skupinám a na odbúravanie rodových stereotypov?
- Sú ľudia poverení koordináciou jednotlivých aktivít dostatočne citliví a vzdelaní v danej oblasti, alebo im treba zabezpečiť školenie?

3.6 Rozpočet

Nakoľko bez finančného krytia sa spravidla nedajú realizovať žiadne aktivity, je nevyhnutnou otázkou **začlenenie podpory rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti do rozpočtu projektu**. Pritom nejde len o osobitné

položky týkajúce sa znevýhodnených skupín, ale predovšetkým o ich integráciu do všetkých aktivít aj z finančného hľadiska tak, aby bolo zrejmé, že rovnosť príležitostí a rodová rovnosť je neoddeliteľnou súčasťou celého projektu.

Na posúdenie skutočnej účasti a zohľadnenia znevýhodnených skupín v projekte je možné vykonať analýzu rozpočtu napríklad podľa spomínanej 3Z metódy. V prípade, ak ide o špecifické zisťovanie toho, ako je rozpočet rozdelený medzi mužov a ženy, kto o ňom rozhoduje a kto bude z neho akým dielom ťažiť, hovoríme o tzv. **rodovom rozpočtovaní** (*gender budgeting*). Rodové rozpočtovanie sleduje vplyv a dopad vynaložených finančných prostriedkov, ale i krátení rozpočtov na mužov a na ženy. Ide teda o analýzu celého rozpočtu z rodového hľadiska, a nie o vyčlenenie osobitného rozpočtu pre ženy (čo môže byť opodstatnené ako vyrovnávajúce opatrenie, nie je to však zahrnuté pod pojmom *gender budgeting*).

Kontrolné otázky:

- Sú finančné a materiálne zdroje čerpané v súlade s princípmi rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?
- Ako budú využívané zdroje z hľadiska rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti? Aký prínos budú mať použité zdroje pre mužov, ženy a znevýhodnené skupiny?
- Predpokladá rozpočet rovnosť v odmeňovaní mužov a žien pre porovnateľné pozície?
- Predpokladá rozpočet finančné pokrytie mimoriadnych výdavkov spojených s opatreniami na posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?
- Obsahuje rozpočet položky, ktoré budú priamo zamerané na podporu znevýhodnených skupín s cieľom podporiť ich participáciu v projekte, resp. podporiť prekonávanie bariér, s ktorými sa stretávajú pri využívaní verejných služieb a zdrojov?

3.7 Stanovenie ukazovateľov a spôsobu ich sledovania

Merateľný ukazovateľ (indikátor) je kvalitatívnym alebo kvantitatívnym vyjadrením implementácie projektu a zmeny stavu, na ktorý pôsobí. Dobre nastavené ukazovatele sú zárukou toho, že je možné spoľahlivo vyhodnotiť úspešnosť vášho snaženia. Spravidla si ich vo vašom projekte neformulujete sami, ale vyberáte si ich zo zoznamu, ktorý poskytuje riadiaci orgán, resp. sprostredkovateľský orgán pod riadiacim orgánom pri jednotlivých výzvach. Zoznam merateľných ukazovateľov za jednotlivé operačné programy je uvedený aj v prílohe SKI HP RP. Príklady merateľných ukazovateľov:

- počet vytvorených pracovných miest (delenie: muži/ženy, znevýhodnené skupiny);
- počet úspešne umiestnených osôb, ktoré absolvovali aktivity projektu (delenie: muži/ženy, znevýhodnené skupiny);
- počet znevýhodnených osôb využívajúcich výsledky projektu (delenie: muži/ženy, znevýhodnené skupiny – najmä: zdravotne postihnuté osoby, starší ľudia, absolventi atď.);
- počet opatrení na zlepšenie bezbariérového alebo bezpečného prístupu a na užívanie výsledkov aktivít projektu znevýhodnenými skupinami;
- počet informačných/elektronických služieb prístupných pre zdravotne postihnuté osoby a ďalšie znevýhodnené skupiny;
- počet bezbariérových zariadení sociálnej infraštruktúry.

Je pravdepodobné, že poskytnuté ukazovatele nebudú postačovať na monitorovanie aktivít a pokroku projektu. Preto je vhodné zadefinovať si vlastné ukazovatele pre interné potreby, ktoré umožnia sledovať, ako projekt prispieva k rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Zadefinovanie vlastných ukazovateľov navyše dokazuje, že deklarovaný záväzok týkajúci sa rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti nie je len formálny, ale že sa skutočne počíta s jeho implementáciou a sledovaním.

Aj všeobecné ukazovatele vypovedajú o sledovaní horizontálnej priority rovnosť príležitostí, ak sú delené podľa kategórií ženy / muži / menšiny / absolventi / seniori / zdravotne postihnutí a pod., a to dokonca hlbšie,

pretože sledujú implementáciu tejto priority nielen vo vybraných aktivitách, ale v celom projekte. Pri uvádzaní údajov za znevýhodnené skupiny sa odporúča, aby aj tieto boli členené na mužov a ženy.

Pri definovaní ukazovateľov a pri zbere údajov je dôležité zvážiť rôzne aspekty použiteľnosti a zdrojov **kvalitatívnych a kvantitatívnych meraní ukazovateľov**. Napríklad vypracovávanie vhodných ukazovateľov dosahovania rodovej rovnosti si vyžaduje viac ako len jednoduché sčítanie žien a mužov. Takéto ukazovatele nebudú dostatočné na meranie zmenšenia nepriaznivých rozdielov alebo posilnenia rodovej rovnosti.

Príklad: Pri školeniach by sa mohla dosiahnuť vyššia účasť žien v porovnaní s mužmi. V praxi sa však ženy zúčastňujú častejšie na kratších kurzoch a získavajú skôr nižšiu kvalifikáciu. V takom prípade by nemusel ukazovateľ, ktorý sa zameriava výlučne na počet mužov a žien a s ním prepojené opatrenie prispievať k posilneniu rovnosti medzi ženami a mužmi.⁷

Kontrolné otázky:

- Sú poskytnuté návrhy ukazovateľov pre nás postačujúce, alebo si musíme naplánovať vlastné?
- Sú naše ukazovatele reálne sledovateľné a merateľné? Akým spôsobom ich budeme merať a sledovať?
- Dokladujú naše ukazovatele podstatu procesu a pokrývajú všetky relevantné ciele?
- Sú merateľné ukazovatele delené na mužov, ženy a znevýhodnené skupiny?
- Máme vytvorené špecifické ukazovatele pre znevýhodnené skupiny?

3.8 Implementácia aktivít zameraných na posilňovanie rovnosti príležitostí

Pri implementácii aktivít je potrebné vyhodnotiť dopady každej zo zvažovaných možností. Proces vytvárania a vylepšovania konečného návrhu opatrenia často zahŕňa nutnosť vrátiť sa o krok späť, čiže nutnosť znovu sa vrátiť k výskumu, resp. k analýze situácie a prehodnotiť nasmerovanie opatrení.

Dôležitou súčasťou aktivít z hľadiska rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti je personálne zabezpečenie aktivít. V praxi to znamená, že pri výbere koordinátorského a lektorského tímu treba aktívne vyhľadávať **osoby zo znevýhodnených skupín**.

Príklad: Pri školení zameranom na prácu s počítačom je veľkým prínosom, ak je lektorkou dajme tomu žena vyššieho veku alebo z etnickej menšiny, prípadne človek na vozíčku atď. Takýto pozitívny príklad je pre účastníkov a účastníčky veľmi motivujúci a vhodne reprezentuje sociálnu politiku EÚ.

Otázka rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti sa dá uplatniť takmer vo všetkých aktivitách, pri ktorých sa pracuje priamo s ľuďmi.

Najčastejšie otázky súvisiace s aktivitami, ako je napríklad školenie:

- Berieme do úvahy rodinné povinnosti cieľovej skupiny? Zabezpečili sme počas školenia opatrovanie detí a naplánovali sme na to rozpočet?
- Prispôbili sme miesto konania tým, ktorí využívajú iba verejnú dopravu? Zohľadnili sme v rámci projektu financie na preplatenie dopravy?
- Sú v mieste konania zabezpečené bezbariérové prístupy pre ľudí so zdravotným postihnutím?
- Zohľadnili sme pri výbere zastúpenie znevýhodnených skupín vyžadujúcich osobitnú pozornosť, ako sú ženy (najmä vo veku nad 45 rokov, absolventky, príslušníčky etnických skupín atď.), absolventi a seniory, etnické menšiny a zdravotne postihnutí?

Kontrolné otázky:

- Kto bude realizovať plánovanú intervenciu?
- Absolvovali títo ľudia tréning v oblasti uplatňovania rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti tak, aby bolo možné zabezpečiť uplatňovanie tohto hľadiska počas celého trvania realizácie?
- Budú muži, ženy a znevýhodnené skupiny rovnomerne zapojené do realizácie?
- Sú informovaní všetci účastníci a účastníčky podujatí o tom, že majú právo predkladať návrhy a podávať sťažnosti, ak majú pocit, že boli diskriminovaní?
- Budú účastníci a účastníčky v rámci projektu zaškolení v oblasti rovnosti príležitostí?
- Vytvorili sme podmienky na skutočné zapojenie znevýhodnených skupín do aktivít?
- Aké špecifické opatrenia sú potrebné pre zapojenie znevýhodnených skupín do projektových aktivít?

3.9 Monitorovanie: priebežné sledovanie ukazovateľov

Monitorovanie je definované ako **kontinuálne sledovanie pokroku implementácie projektu s cieľom informovať manažment o dosahovaní cieľov projektu, resp. o zlyhávaní a problémoch**. V praxi to znamená sledovanie ukazovateľov a ich zmeny.

Monitorovanie sa môže realizovať na dvoch rôznych úrovniach:

- Monitorovanie pokroku smerom k napĺňaniu hlavných a čiastkových cieľov, teda zisťovanie, ako úspešne sa darí napĺňať stanovené ciele v oblasti rovnosti príležitostí.
- Monitorovanie implementačného procesu projektu, teda zisťovanie, ako úspešne sa darí implementovať aktivity projektu.

Pri monitorovaní pokroku vo vzťahu k napĺňaniu hlavných a čiastkových cieľov je potrebné sledovať **ukazovatele pre dosiahnutie výsledkov (aktivity) a dopadov**.

Pri monitorovaní implementačného procesu je nutné navrhnúť ciele a ukazovatele tak, aby umožnili sledovať, do akej miery samotný proces prispieva k posilneniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Monitorovanie procesu umožní:

- Identifikovať prekážky a rozdiely v procesoch, ktoré je možné okamžite riešiť.
- Zlepšiť nastavenie budúcich aktivít.
- Zdokumentovať prekážky pri uplatňovaní rovnosti príležitostí, ktoré možno zohľadniť neskôr v širšom inštitucionálnom kontexte.

Zber dát a údajov je potrebné robiť s ohľadom na **citlivosť, ako aj bezpečnosť údajov o zraniteľných cieľových skupinách**, čiže tak, aby na jednej strane monitorovanie umožňovalo zbieranie relevantných údajov o znevýhodnených skupinách, a na druhej strane tak, aby boli procesy monitorovania a hodnotenia natoľko bezpečné, že nemôže dôjsť k zneužitiu poskytovaných údajov v prípade konkrétnych jednotlivcov.

Monitorovanie HP RP na úrovni projektov počas ich realizácie je metodologicky zabezpečené prostredníctvom predkladania monitorovacích správ, v ktorých uvádzate priebežne dosahované hodnoty všetkých merateľných ukazovateľov v zmysle Zmluvy o NFP vrátane ukazovateľov vzťahujúcich sa na HP RP (pokiaľ ste ich v žiadosti deklarovali).

Pri monitorovaní HP RP sú pre organizáciu implementujúcu projekt stanovené nasledovné úlohy:

1. výber relevantných ukazovateľov zo zoznamu merateľných ukazovateľov výsledku a dopadu za HP RP;
2. začlenenie ukazovateľov, resp. ďalších údajov do monitorovacej správy;
3. pri príprave monitorovacej správy uvádzanie súladu s HP RP;
4. v prípade, ak ste v relevantnej časti monitorovacej správy o súlade s HP RP odpovedali „áno“, špecifikujete implementáciu v sledovanom období a uvediete merateľné ukazovatele HP RP, ktoré ste si stanovili v zmluve o poskytnutí NFP;
5. pri projektoch spolufinancovaných z ESF treba v monitorovacej správe uviesť rozdelenie účastníkov a účastníčok, ktoré absolvovali aktivity projektu podľa stanovených sociálnych kategórií;

6. uvedenie ďalších údajov vzťahujúcich sa k HP RP, na ktorých sa dohodli RO jednotlivých OP a koordinátor HP RP;
7. participácia na overovaní realizácie na mieste projektu, ako aj vo vzťahu k HP RP.

Kontrolné otázky pri monitorovaní procesu:

- Sú procesy monitorovania nastavené tak, aby poskytovali údaje a mapovali prínos projektu k odbúravaniu nerovnosti znevýhodnených skupín a k posilňovaniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?
- Kto nesie zodpovednosť za monitorovacie úlohy?
- Kedy sa monitorovanie bude realizovať a akými prostriedkami?
- Akým spôsobom sa do monitorovacieho procesu zapoja ďalší kľúčoví hráči (napr. rodové expertky v oblasti RP)?
- Aké mechanizmy sú dostupné pre kontrolu pokroku (periódické hodnotenia alebo kontrolné stretnutia)?
- Sú muži, ženy a znevýhodnené skupiny rovnako zapojené do monitorovacích procesov?
- Zaoberá sa s mužmi, ženami a znevýhodnenými skupinami pri monitorovaní podľa zásad rovnosti príležitostí?
- Sú ľudia, zapojení do implementácie projektu, kontinuálne motivovaní zabezpečiť rodovú a antidiskriminačnú perspektívu?
- Zameriava sa plán monitorovania a hodnotenia okrem kvantitatívnej stránky aj na vyhodnotenie kvalitatívneho prínosu pre posilnenie rovnosti príležitostí znevýhodnených skupín?

3.10 Evaluácia: hodnotenie projektu

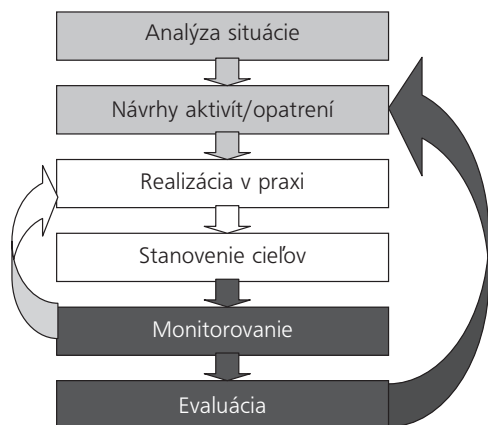
Vyvrcholením monitorovacieho procesu je evaluácia, čiže **vyhodnotenie celého projektu z hľadiska napĺňania cieľov** stanovených na začiatku. Treba rozlišovať medzi výsledkami aktivít, ktoré boli špecificky zamerané na rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť, a tými, ktoré ich len ovplyvnia.

Evaluácia pozostáva z troch úrovní:

1. evaluácia **výsledkov** (Boli naplnené čiastkové ciele?)
2. evaluácia **dobrodov** (Do akej miery sa podarilo dosiahnuť hlavný cieľ?)
3. evaluácia **procesov** (Akým spôsobom sme dospeli k výsledkom?)⁸

Správne uskutočnený monitoring slúži na prípadnú korekciu aktivít počas implementácie projektu, kým evaluácia pomáha pri správnom nastavení cieľov budúcich aktivít.

Typický proces implementácie projektu a spätnej väzby je zobrazený na nasledujúcom obrázku:



Evaluácia je základom zdefinovania dobrej praxe a skúseností získaných v rámci projektu, prípadne takých, ktoré boli vyvinuté s cieľom zlepšovať do budúcnosti ďalšie projekty a iniciatívy. Evaluácia je ale aj otázkou zodpovednosti za použité zdroje. Dôležitou súčasťou je pritom identifikovanie prekážok a ťažkostí, ktoré sa počas implementácie projektu a HP RP vyskytli.

Kontrolné otázky pre proces evaluácie:

- Máme kapacity na vlastnú evaluáciu, alebo musíme osloviť externú firmu? Ak potrebujeme externú firmu, máme na to naplánované finančné prostriedky?

- Obsahujú zadávacie podmienky pre výber evaluátorov a evaluátoriek aj podmienku rodovej expertízy a expertízy v oblasti rovnosti príležitostí?
- Sú do evaluačného procesu zapojení všetci kľúčoví aktéri a aktérky?
- Kto zabezpečí vstupné dáta pre evaluáciu?
- Budú sa používať participatívne metódy? Zvážia sa názory mužov, žien a znevýhodnených skupín?
- Kto bude zodpovedať za spracovanie vstupných údajov a rozhodovať o opodstatnenosti a uprednostňovaní odlišných názorov alebo pozorovaní?
- Ako a komu budú odovzdané výsledky evaluácie?
- Budú mať všetci zúčastnení, vrátane znevýhodnených skupín, možnosť oficiálne komentovať výsledky evaluácie alebo k nim vyjadriť svoje pripomienky?

3.11 Citlivá a nediskriminačná komunikácia a publicita

Hoci je téma citlivej komunikácie zaradená na záver jedenástich krokov, je potrebné ju integrovať do všetkých fáz projektového cyklu, vrátane písania návrhu projektu. V každom prípade spôsob, akým komunikujete, ovplyvní úspech vášho projektu.

Používanie rodovo citlivého jazyka je základným ukazovateľom toho, že rozumiete problematike rovnosti príležitostí a snažíte sa uplatňovať ju v praxi. „**Rodovo citlivý jazyk** zviditeľňuje pomocou jazykových prostriedkov ženy a mužov.“⁴⁹

Poznámka: Je vždy aj vecou zrozumiteľnosti jazyka, ako používame rodovo citlivé formulácie. Písanie v mužskom a ženskom rode cez lomky je napríklad vhodné do pracovných inzerátov (hľadáme odborníka/čku), v súvislých textoch však pôsobí rušivo. Rovnako mechanické vymenovanie v mužskom a ženskom rode môže byť pre čítajúcu osobu nepríjemné. Preto sa snažíme nájsť také formulácie, ktoré by zahŕňali oba rody bez ich mechanického vymenovania. Ďalšou možnosťou je striedanie mužského a ženského rodu osôb v jednotlivých vetách alebo odsekoch.

Rodovo citlivý jazyk zásadne nepoužíva sexizmy a rodové stereotypy. K tým môžeme zaradiť všetky obsahy, ktoré by znevažovali ženy alebo dievčatá, prípadne viedli k nerovnovážnemu zobrazovaniu mužov a žien v spoločnosti, a teda k potvrdzovaniu ich nerovného postavenia. K diskriminujúcim obsahom možno zaradiť aj necitlivé a diskriminujúce vyjadrenia smerované k osobám s inou sexuálnou orientáciou.

Je veľmi dôležité uvedomiť si, že komunikácia nepredstavuje iba neutrálny prenos informácií. **Komunikácia zahŕňa také strategické ciele, ako zvyšovanie povedomia, presadzovanie vašich zámerov, podpora transparentnosti a zdieľanie dobrej praxe.** Práve k tomu je potrebné používanie rodovo citlivého jazyka.

Projekty financované zo štrukturálnych fondov EÚ majú spravidla určenú **formálnu stránku publicity**, napríklad používanie loga a textov. Z hľadiska HP RP je vždy prínosom uviesť pri všetkých výstupoch projektu formuláciu o tom, že *projekt je zameraný na posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti*, alebo že *v rámci projektu boli rešpektované zásady nediskriminačného zaobchádzania*. Podobne je napríklad pri pracovných inzerátoch vhodné použiť rodovo citlivý jazyk. (*Hľadáme odborníka/odborníčku na danú oblasť*.) Na podporu uplatňovania rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti je vhodné pridať do inzerátu formuláciu povzbudzujúcu ľudí zo znevýhodnených skupín, aby sa o pozíciu uchádzali. (*Pracovisko ústretové k rovnosti príležitostí, Pracovisko podporujúce rozmanitosť*). Ak je váš projekt zameraný na konkrétnu znevýhodnenú cieľovú skupinu, môžete v inzeráte vyzdvihnúť práve tú (*Pri rovnakej kvalifikácii uprednostníme uchádzačov/uchádzačky so zdravotným postihnutím*). Rovnako je potrebné dbať na používanie jazyka národnostných menšín alebo na používanie Brailovho písma, pokiaľ je to z hľadiska umiestnenia alebo zamerania vášho projektu relevantné.

Z hľadiska komunikácie je dôležitá aj **voľba komunikačných prostriedkov**, ktorými chceme osloviť našu cieľovú skupinu. Je dôležité vopred vedieť, aké masovo komunikačné prostriedky a kanály sú k dispozícii v danom regióne a na ktoré cieľové skupiny sú zamerané. Nezabudnime, že zvolený komunikačný kanál má silný vplyv na to, akí ľudia sa na inzerát prihlásia. Napríklad ak ponúkame kurzy počítačovej gramotnosti, inzerovanie na internete je v podstate irelevantné, pretože už predpokladá znalosť práce s počítačom a vylúči celé skupiny obyvateľstva, ktoré nemajú prístup

k internetu. Ak chceme napríklad osloviť rodičov na rodičovskej dovolenke, je vhodné umiestniť inzeráty do reklamných časopisov, ktoré sú distribuované do domácností, prípadne využiť lokálne rádio a noviny. Podobne sa dajú využiť miestne záujmové organizácie a zoskupenia, napríklad materské centrá.

Publicita je dôležitá súčasť projektu. Pomocou nej sa verejnosť dozvedá o vašich snaženiach a aktivitách, o ich výsledkoch a prínosoch. Je preto nielen dôležité, **ČO prezentujete, ale aj AKO to robíte a KTO za vás hovorí**. Ak budú váš projekt napríklad na tlačovej konferencii prezentovať aj ženy, absolventi, resp. seniori a ľudia z etnických menšín, či so zdravotným postihnutím, bude to najlepšia prezentácia vášho prínosu k posilneniu rovnosti príležitostí.

Kontrolné otázky pre citlivú a nediskriminačnú komunikáciu:

- Zohľadňujú výstupy v oblasti publicity princípy nediskriminácie, rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?
- Používame v projekte rodovo citlivý jazyk? Sú komunikované obsahy rodovo citlivé – t. j. vyhýbajú sa používaniu rodových stereotypov a sexizmov?
- Sú formulácie citlivé voči znevýhodneným skupinám (najmä pri východiskovej a SWOT analýze)? Sú komunikované obsahy citlivé k otázkam kultúrnych, etnických a sociálnych rozdielov – inými slovami – sú spracované tak, aby nevedli k znevažovaniu znevýhodnených skupín?
- Vybrali sme vhodný komunikačný kanál na oslovenie našej cieľovej skupiny? Zohľadnili sme špecifické komunikačné potreby skupín, ktoré čelia znevýhodneniam alebo diskriminácii s cieľom prispieť k prekonávaniu znevýhodnenia?
- Sú v pláne publicity zohľadnené alternatívne komunikačné nástroje pre osoby so špecifickými potrebami (prekonávajúce zrakové, sluchové a jazykové a iné podobné bariéry)? Ak je to pre náš projekt relevantné, použili sme na informovanie jazyky národnostných menšín alebo Brailovo písmo?
- Uvádzame pri medializácii, že náš projekt kladie dôraz na rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť?

- Predpokladá plán publicity aj rôznorodé formy komunikácie smerom k ľuďom zo znevýhodnených skupín, ktorí nemajú prístup k bežne používaným médiám (ako napr. internet, bežná tlač, televízia a rozhlas)?
- Zapojili sme do publicity mužov i ženy, ľudí rôzneho veku, etnickej a rasovej príslušnosti a iných znevýhodnených skupín?

Poznámky

¹ Niemans, 2007.

² Stiegler, 2002.

³ Tamže.

⁴ Podľa <http://portals.wi.wur.nl/ppme/content.php?page=1136>, upravené.

⁵ Niemans, 2007.

⁶ Podľa <http://portals.wi.wur.nl/ppme/content.php?ID=353&IDsub=336>, upravené.

⁷ *Mainstreaming...*, 2000.

⁸ Tamže.

⁹ <http://www.ruzovyamodrysvet.sk/sk/vrchne-menu/slovnicek-pojmov#h7>

4. Samohodnotenie projektu

Pre samohodnotenie môžete použiť nasledujúci **kontrolný zoznam ako uplatňovať rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť v projektových dokumentoch**:

- **Opis východiskovej situácie a zdôvodnenie projektu:**

Obsahuje východisková analýza opis situácie znevýhodnených skupín vrátane rodovej analýzy?

Sú všetky údaje v situačnej analýze diferencované podľa pohlavia, veku, zdravotného stavu, etnicity a iných sociálnych parametrov?

Obsahuje odôvodnenie presvedčivé argumenty pre implementáciu opatrení k posilneniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?

- **Cieľové skupiny:**

Je cieľová skupina v navrhovanom projekte rodovo vyvážená (s výnimkou intervencií, ktoré sa špeciálne zameriavajú na znevýhodnené skupiny v podobe nápravných opatrení)?

Zahrňuje SWOT analýza popis znevýhodnených skupín?

Sú znevýhodnené skupiny jasne identifikované a pomenované?

- **Vedenie projektu:**

Kto bude projekt viesť a realizovať?

Absolvovali títo ľudia tréning v oblasti rovnosti príležitostí a uplatňovania rodovej rovnosti tak, aby bolo možné zabezpečiť uplatňovanie tohto hľadiska počas celého trvania realizácie projektu?

Budú muži a ženy rovnomerne zapojení do vedenia a realizácie projektu?

Boli do realizácie a vedenia projektu zapojené znevýhodnené skupiny obyvateľstva?

- **Globálny cieľ:**

Odráža globálny cieľ projektu potreby mužov, žien a znevýhodnených skupín obyvateľstva?

Zameriava sa tento cieľ na odstraňovanie nerovnosti prostredníctvom praktického naplňania potrieb všetkých skupín obyvateľstva?

Zameriava sa cieľ na transformáciu inštitúcií (sociálnych aj iných), ktoré prispievajú k udržiavaniu rodovej nerovnosti?

- **Čiastkové ciele:**

Reagujú čiastkové ciele na potreby žien aj mužov, absolventov i seniorov, etnických a národnostných menšín, zdravotne postihnutých a iných znevýhodnených skupín?

- **Aktivity:**

Zapájajú plánované aktivity mužov, ženy, absolventov i seniorov, etnické a národnostné menšiny, zdravotne postihnutých a iné znevýhodnené skupiny?

Zahrňujú aktivity mimoriadne vyrovnávacie opatrenia smerom k znevýhodneným skupinám obyvateľstva?

Sú potrebné nejaké doplnkové aktivity, ktoré by zabezpečili jasné zviditeľnenie rodovej perspektívy (napr. tréning v rodových otázkach, doplnkový výskum a pod.)?

- **Ukazovatele (indikátory):**

Sú zadefinované ukazovatele, ktoré by merali pokrok v naplňaní čiastkových cieľov a globálneho cieľa v oblasti rovnosti príležitostí?

Merajú tieto ukazovatele aj rodové aspekty každého z čiastkových cieľov?

Sú ukazovatele rodovo a inak diferencované?

Sú cieľové hodnoty ukazovateľov nastavené tak, aby zabezpečovali dostatočnú mieru rodovej rovnováhy v rámci aktivít, napríklad kvóty pre participáciu mužov a žien, prípadne iných znevýhodnených skupín?

- **Monitorovanie a evaluácia:**

Zahrňa monitorovacia a evaluačná stratégia aj perspektívu rovnosti príležitostí a rodovú perspektívu?

Boli do evaluačného procesu zapojené znevýhodnené skupiny?

Budú sa pri monitorovaní projektu skúmať reálne (obsah) aj administratívne (proces) aspekty intervencie?

- **Riziká:**

Preskúmal sa širší kontext rodových rolí a vzťahov v spoločnosti s ohľadom na potenciálne rizikové faktory (napr. stereotypy, štrukturálne prekážky, ktoré môžu mužom alebo ženám brániť pri plnej participácii)?

Preskúmal sa potenciálny negatívny dopad intervencie (napr. možné zvýšenie dvojitého zaťaženia žien v povolani a domácnosti alebo sociálna izolácia znevýhodnených skupín)?

- **Rozpočet:**

Bolí finančné vklady podrobené analýze s cieľom zaistiť, aby mali všetky znevýhodnené skupiny prínos z plánovanej intervencie?

Zapracovali sa do rozpočtu výdavky spojené s externými analýzami, školeniami a inými výdavkami potrebnými pre uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí?

- **Prílohy:**

Sú súčasťou dokumentácie relevantné výskumné štúdie?

- **Komunikačná stratégia:**

Bola vypracovaná komunikačná stratégia, ktorá by sa zameriavala na rôzne segmenty verejnosti a informovala ich o existencii, pokroku a výsledkoch projektu z perspektívy rovnosti príležitostí a rodovej perspektívy?

Bol pri komunikácii používaný rodovo citlivý jazyk, resp. jazyk menších, Brailovo písmo atď.?

Bol pri inzerátoch na pracovné pozície používaný rodovo citlivý jazyk?

Obsahovali tieto inzeráty povzbudenie pre znevýhodnené skupiny?

Sú znevýhodnené skupiny zapojené do prezentácie projektu?

Prílohy

1. Príklady projektov

Príklad projektu bez dôrazu na rovnosť príležitostí

Spoločnosť pracujúca v oblasti IT pripravila projekt na zvýšenie počítačovej gramotnosti v regióne s vysokou nezamestnanosťou a nadpriemerným zastúpením rómskej menšiny.

1.1 prípad – projekt s neutrálnym dopadom na RP

Projekt bol zameraný všeobecne na cieľovú skupinu ľudí, ktorí nemajú skúsenosti s prácou na počítači. Spoločnosť pripravila štandardný počítačový kurz, aký ponúka už niekoľko rokov pre firmy na komerčnej báze. Informáciu o konaní kurzu avizovala v regionálnom týždenníku a na internetovej stránke mesta, v ktorom sa kurz mal uskutočniť. Oznámenie dostal aj úrad práce. Spoločnosť ponúkla v inzeráte bezplatný kurz práce s počítačom a uviedla, že základná znalosť angličtiny a možnosť prístupu k PC nie je nutnosťou, ale takíto uchádzači budú uprednostnení.

Kurz sa mal uskutočniť v rekreačnom stredisku v horách asi 15 km od mesta. Termín konania bol piatok až nedeľa večer, nocľah a strava boli zabezpečené a zaplatené v rámci projektu. Doprava na miesto kurzu nebola zabezpečená ani hradená. Lektormi boli dvaja mladí muži zo spoločnosti, ktorá kurz pripravila.

Spoločnosť deklarovala „neutrálny dopad“ na RP, nakoľko nevidela žiadne obmedzenia ani znevýhodnenia. Podľa jej zástupcov sa kurzu mohol zúčastniť ktokoľvek za rovnakých podmienok.

1.2 prípad – projekt s pozitívnym dopadom na RP

Projekt bol zameraný na cieľovú skupinu ľudí, ktorí nemajú skúsenosti s prácou na počítači. V analýze východiskového stavu boli explicitne pomenované znevýhodnené skupiny obyvateľstva ako nezamestnaní, ženy na rodičovskej dovolenke a v domácnosti, ženy vo veku nad 45 rokov, obyvateľstvo z blízkej rómskej osady, starší ľudia a absolventi a absolventky miestnej odbornej školy.

Spoločnosť prispôsobila štandardný počítačový kurz, ktorý už niekoľko rokov ponúka firmám na komerčnej báze, pre potreby ľudí, ktorí nemajú skúsenosti s prácou na počítači. Zohľadnila pritom aj špecifický prístup k jednotlivým skupinám obyvateľstva. Informáciu o kurze avizovala v regionálnom týždenníku, na internetovej stránke mesta, kde sa mal uskutočniť, ďalej v miestnom reklamnom časopise distribuovanom do domácností. Oznámenie zaslala aj úradu práce a materskému centru v meste. Manažérka projektu sa skontaktovala aj s komunitným centrom z rómskej osady, ktoré tiež pomohlo šíriť túto informáciu. Letáčky sa rozдали aj deťom v miestnej škole, ktoré boli požiadané, aby ich odovzdali rodičom.

V inzerátoch i letáčikoch bolo uvedené, že:

- Projekt podporuje rovnosť príležitostí.
- Spoločnosť uprednostní najmä prihlášky žien, seniorov a účastníkov z rómskej menšiny.
- Počas kurzu bude zabezpečená strava a doprava na miesto bude preplatená.
- Počas kurzu bude zabezpečená starostlivosť o deti, bezbariérový prístup, ako i učebné materiály v rómskom jazyku.
- V prípade záujmu zdravotne postihnutých spoločnosť zabezpečí asistenciu a špeciálne klávesnice.
- V prípade záujmu prevyšujúceho kapacitu kurzu dostanú prednosť záujemcovia a záujemkyne, ktoré nemajú iné možnosti podobného vzdelania (napr. v komerčných kurzoch).
- Kurz sa mal konať v miestnej škole v centre mesta. Spoločnosť ponúkla dva termíny kurzov: cez víkend a počas pracovného týždňa denne po 16. hodine. Kurz viedli žena vo veku 50 rokov a mladý Róm.

- Počas kurzu bolo zabezpečené stráženie detí v družine školy vychovávateľkami, ktoré si spoločnosť na tento čas zaplatila. Pre deti bola zabezpečená aj strava.

Zhrnutie:

Oba projekty mali rovnaký obsahový zámer. V prvom prípade projekt nielenže nemal pozitívny dopad na RP a RR, ale dokonca prehĺbil nerovnosti v tom, že nereflekoval sťaženú situáciu znevýhodnených skupín, napríklad dostupnosť miesta, rodinné povinnosti ako opatera detí, ďalej výber lektorov a pod. Dá sa preto predpokladať, že v tomto prípade by sa ešte prehĺbili rozdiely v počítačovej (ne)gramotnosti medzi majoritnou spoločnosťou a znevýhodnenými skupinami obyvateľstva.

Druhý projekt vytvoril pre znevýhodnené skupiny špeciálne podmienky tak, aby uľahčil ich participáciu na kurze a prispel tým k posilneniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti.

2. Zloženie cieľových skupín

Nariadenie Európskej komisie 1838 (ES) č. 1828/2006, ktoré spresňuje vykonávacie pravidlá pre Základné nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006 o čerpaní prostriedkov štrukturálnej pomoci EÚ odporúča v prílohe č. 23 sledovanie cieľových skupín v prípade programov spolufinancovaných z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu v nasledovnej štruktúre:

- a) podľa pohlavia
- b) podľa postavenia na trhu práce
 - zamestnané osoby (celkový počet zamestnaných osôb, vrátane samostatne zárobkovo činných)
 - samostatne zárobkovo činné osoby
 - nezamestnané osoby (vrátane dlhodobo nezamestnaných)
 - neaktívne osoby (vrátane študujúcich, účastníkov odbornej prípravy alebo dôchodcov, osôb, ktoré zanechali podnikanie, osôb s trvalým zdravotným postihnutím, osôb trvale v domácnosti alebo iných)
- c) podľa veku
 - mladí ľudia (15 – 24 rokov)
 - starší pracovníci (55 – 64 rokov)
- d) podľa skupín zraniteľnosti v súlade s národnými legislatívami
 - menšiny
 - migranti
 - zdravotne postihnutí
 - iní znevýhodnení ľudia
- e) podľa dosiahnutého vzdelania
 - základné alebo nižšie stredné vzdelanie (ISCED 1 a 2)
 - vyššie stredné vzdelanie (ISCED 3)
 - pomaturitné neuniverzitné vzdelanie (ISCED 4)
 - univerzitné vzdelanie (ISCED 5 a 6)

Tabuľky na posúdenie zloženia cieľových skupín (relevantné pre projekty z ESF)

a) Rozdelenie účastníkov podľa pohlavia		b) Rozdelenie účastníkov podľa veku	
Počet mužov	Počet žien	Počet osôb vo veku 15 - 24	Počet osôb vo veku 55 – 64

c) Rozdelenie účastníkov podľa postavenia na trhu práce					
Počet zamestnaných vrátane samostatne zárobkovo činných osôb	Počet samostatne zárobkovo činných osôb	Počet nezamestnaných vrátane dlhodobo nezamestnaných	Počet dlhodobo nezamestnaných	Počet neaktívnych osôb	Neaktívne osoby – študujúci

d) Rozdelenie účastníkov podľa dosiahnutého vzdelania			
Základné alebo nižšie stredné vzdelanie (ISCED 1 a 2)	Vyššie stredné vzdelanie (ISCED 3)	Pomaturitné neuniverzitné vzdelanie (ISCED 4)	Univerzitné vzdelanie (ISCED 5 a 6)

e) Rozdelenie účastníkov podľa skupín zraniteľnosti v súlade s vnútroštátnymi predpismi			
Menšiny	Migranti	Zdravotne postihnutí	Iné znevýhodnené osoby

Katégória – vek	Muži	Ženy
Menej ako 18 rokov		
18 – 25 rokov		
25 – 45 rokov		
45 – 65 rokov		
Nad 65 rokov		
Spolu muži a ženy		

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

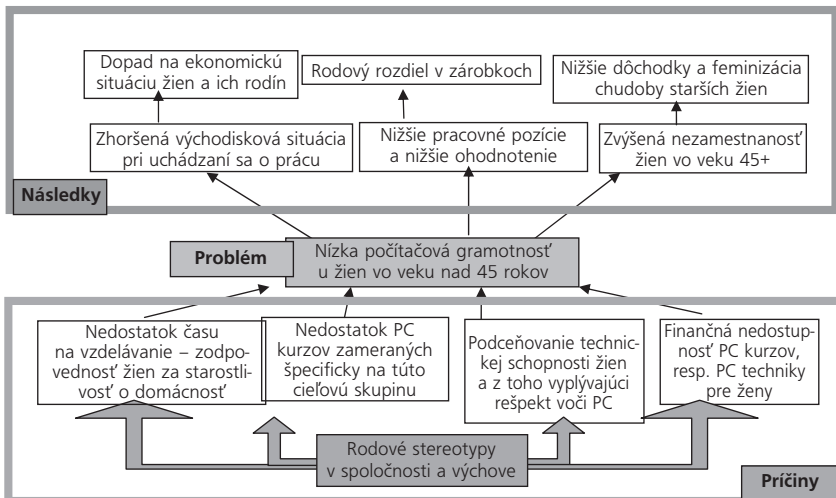
Katégória – obmedzenia	Muži	Ženy
Fyzické a senzorické obmedzenie (ZP a ZŤP)		
Mentálne obmedzenia		
Duševné ochorenia		
Počet tých, ktorí nemajú žiadne sú obmedzenia		
Spolu muži a ženy		

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

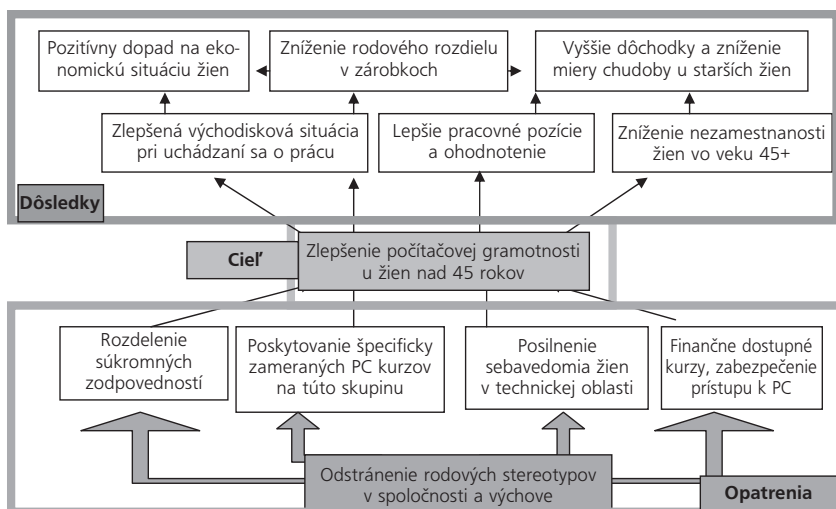
Katégoria – znevýhodnenie na základe etnickej a rasovej príslušnosti	Muži	Ženy
Marginalizované rómske komunity		
Iné rómske komunity		
Národnostné menšiny		
Migranti		
Žiadatelia o azyl		
Počet tých, ktorí nie sú v žiadnej vyššie uvedenej skupine		
Spolu muži a ženy		

3. Rodová analýza

3.1 Problémový strom



3.2 Cieľový strom



4. Zdroje a odporúčaná literatúra

- Asklöf, C. et al. *Průručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Ministerství práce a sociálních věcí, 2003. (http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf)
- ASPEKT (ed.). *Glosár rodovej terminológie*. (<http://glosar.aspekt.sk>)
- Beauvoir, de, S. *Druhé pohlavie*. In *Aspekt. Nerodíme sa ako ženy, stávame sa nimi*. 2000, s. 14-21.
- Bodnárová, B. – Filadelfiová, J. – Holubová, B. *Reprezentatívny výskum výskytu a skúseností žien s násilím páchanom na ženách (VAW) na Slovensku*. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008. ([http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2008/Holubova/Reprezentativny_vyskum_vyskytu_a_skusenosti_zien_s_nasilim_pachanom_na_zenach_\(2008\).pdf](http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2008/Holubova/Reprezentativny_vyskum_vyskytu_a_skusenosti_zien_s_nasilim_pachanom_na_zenach_(2008).pdf))
- Boj proti diskriminácii v Európskej únii*. Európske spoločenstvo, 2008.
- Bútorová Z. (ed.). *Tu a teraz: sondy do života žien 45+*. Inštitút pre verejné otázky, 2007.
- Bútorová Z. a kol. *Ona a on na Slovensku zaostrené na rod a vek*. Inštitút pre verejné otázky, 2008.
- Cviková, J. – Juráňová J. (ed.). *Ružový a modrý svet. Rodové stereotypy a ich dôsledky*. Občan a demokracia – ASPEKT, 2003.
- Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie na ženách (CEDAW)*. Organizácia spojených národov, 1979.
- Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím*. Organizácia spojených národov, 2007.
- Diskriminácia v Európskej únii 2008. Výsledky za Slovenskú republiku*. EUROBAROMETER, 2008.
- Filadelfiová, J. *Rodová priepasť. Čo (ne)hovorí štatistiky a výskumné dáta o odmeňovaní žien a mužov*. In Cviková, J. (ed.). *Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*. ASPEKT, 2007, s. 13 – 45.
- Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Rada Európy, 1998.
- Handbook on Monitoring and Evaluating for Results*. UNPD, 2002.
- Horizontální témata Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. Verzia 1. 1. 2008. (<http://www.esfcr.cz/file/6480/>)

- Konsolidované znenie Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva. Úradný vestník Európskej únie C 321 E/37, 2006.*
- Mainstreaming rovnosti príležitostí mužov a žien pri programoch a projektoch financovaných zo štrukturálnych fondov. Tematické odborné materiály pre programovacie obdobie 2000 – 2006. Marec 2000.*
- Miera ekonomickej aktivity v SR v rokoch 1993 – 2007. Štatistický úrad SR, 2007. (<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=7293>)*
- Nariadenie Komisie (ES) č. 1828/2006 z 8. decembra 2006, ktorým sa stanovujú vykonávacie pravidlá nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1080/2006 o Európskom fonde regionálneho rozvoja*
- Nariadenie Európskeho Parlamentu a Rady (ES) č. 1081/2006 z 5. júla 2006 o Európskom sociálnom fonde, ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1784/1999.*
- Nariadenie RADY (ES) č. 1083/2006 z 11. júla 2006, ktorým sa ustanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 260/1999.*
- Národný strategický referenčný rámec 2007 – 2013. Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR. (<http://www.strukturalnefondy.sk/narodny-strategicky-referencny-ramec-2007-2013/>)*
- Niemans, A. et al. Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit. Bratislava : UNDP, 2007. V slovenskom preklade: Gender mainstreaming v praxi – Príručka. OKAT, 2009.*
- Operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, 2007.*
- Rozmanitosť v práci. 8 krokov pre malé a stredné podniky. Európska komisia: Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti, 2007.*
- Pietruchová, O. – Mesochoritsová, A. Rodová rovnosť v organizácii. Stručná sprievodkyňa. OKAT, 2007. (www.gender.sk)*
- Piscová, M. (ed): Analýza existujúcej a potencionálnej diskriminácie na Slovensku. Sociologický ústav Slovenskej akadémie vied, 2006.*
- Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010. Oznamenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov. KOM (2006) 92 v konečnom znení. Európska komisia, 2006.*

- Priemerná hrubá mesačná mzda a popisné štatistické charakteristiky hrubej mzdy v roku 2007 podľa krajov a pohlavia.* Štatistický úrad SR. (<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=13972>)
- Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky.* August 2006. (<http://www.vlada.gov.sk/data/files/1899.rtf>)
- Smernica č. 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.*
- Smernica č. 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a ich poskytovaní.*
- Smernica č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).*
- Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike za rok 2007.* Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2007.
- Stiegler, B. Ako uplatňovať rodové hľadisko. Aspekty stratégie Európskej únie.* ASPEKT, 2002.
- Systém koordinácie implementácie horizontálnej priority Rovnosť príležitostí pre programové obdobie 2007 – 2013.* Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, 2008.
- Zákon 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).*

On-line zdroje

- <http://www.gender.gov.sk>
<http://www.diskriminacia.sk>
<http://www.gender.sk>
<http://glosar.aspekt.sk>
<http://www.ruzovymodrysvet.sk>
<http://www.snslp.sk>
<http://www.stop-discrimination.info>

Ďalšie informácie o horizontálnej priorite rovnosť príležitostí a jej uplatňovaní v štrukturálnych fondoch získate na stránke **www.gender.gov.sk** v sekcii Horizontálna priorita.

MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY
ODBOR RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ
ŠPITÁLSKA 4 – 6, 816 43 BRATISLAVA
www.gender.gov.sk

