



MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY  
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Príručka

# UPLATŇOVANIA HORIZONTÁLNEJ PRIORITY ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ v štrukturálnych fondoch

Implementácia, monitorovanie a hodnotenie  
na úrovni operačných programov

Programové obdobie 2007 – 2013





Príručka

# **UPLATŇOVANIA HORIZONTÁLNEJ PRIORITY ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ v štrukturálnych fondoch**

Implementácia, monitorovanie a hodnotenie  
na úrovni operačných programov

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](http://www.gender.gov.sk)

MPSVR SR je zodpovedná za koordináciu  
horizontálnej priority rovnosť príležitostí.

**Spracovala:** Paula Jójárt

**Edičné, jazykové spracovanie textu**

**a príprava na vydanie:** ASPEKT

[www.aspekt.sk](http://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 978-80-89125-13-5

EAN 9788089125135

**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  
HORIZONTÁLNEJ PRIORITY  
ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ**  
v štrukturálnych fondoch

Implementácia, monitorovanie a hodnotenie  
na úrovni operačných programov

Programové obdobie 2007 – 2013

# Obsah

<b>Na úvod</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Východiská</b> .....	<b>6</b>
1.1 Rovnosť príležitostí v kontexte Európskej únie .....	6
1.2 Rovnosť príležitostí v kontexte Slovenskej republiky .....	7
1.3 Koncepčné východiská .....	8
<i>Rovnosť príležitostí</i> .....	8
<i>Rodová rovnosť</i> .....	12
1.4 Východisková situácia .....	15
<b>2. Ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí</b> .....	<b>20</b>
<b>3. Uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí – základný rámec</b> .....	<b>24</b>
<b>4. Základné analytické nástroje</b> .....	<b>25</b>
4.1 Diferencované štatistické údaje .....	25
4.2 Analýza zohľadňujúca nerovnosti .....	27
4.3 Rodová analýza dopadov .....	31
<i>Model rodovej analýzy dopadov</i> .....	33
<b>5. Odporúčania pre uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí</b> .....	<b>37</b>
5.1 Všeobecné odporúčania .....	37
5.2 Úroveň programovania a riadenia .....	38
<i>Odporúčania pre spracovanie príručiek a formulárov určených žiadateľským organizáciám</i> .....	41
5.3 Úroveň odborného hodnotenia a výberu projektov .....	44
<i>Príklad kontrolného hárku na komplexné posúdenie projektu</i> .....	48

5.4 Úroveň monitorovania a kontroly realizácie projektov .....	52
<i>Merateľné ukazovatele</i> .....	55
<i>Výročné správy operačných programov</i> .....	60
5.5 Úroveň hodnotenia programov .....	62
5.6 Úroveň informovania a publicity .....	63
<b>Na záver</b> .....	<b>66</b>
Použitá a odporúčaná literatúra .....	67
<b>Prílohy</b> .....	<b>69</b>
Príloha č. 1: Metodika rodovej analýzy dopadov .....	69
Príloha č. 2: Príklady nástrojov na zber monitorovacích údajov .....	71
Príloha č. 3: Kontrolné otázky na posúdenie podpory HP RP pri zabezpečovaní implementácie operačných programov .....	77
Príloha č. 4: On-line zdroje .....	83

### Používané skratky

- HP RP** — Horizontálna priorita rovnosť príležitostí  
**NFP** — Nenávratný finančný príspevok



## Na úvod

Do rúk sa vám dostáva príručka zameraná na uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí pri využívaní štrukturálnej pomoci v Slovenskej republike. Príručka je určená pre zamestnankyne a zamestnancov Centrálného koordinačného orgánu, riadiacich orgánov a sprostredkovateľských orgánov v pôsobnosti riadiacich orgánov, ako aj pre ďalších zamestnancov a zamestnankyne štátnych, verejných a samosprávnych inštitúcií zapojených do implementácie programov spolufinancovaných zo štrukturálnych fondov.

Zámerom príručky je priblížiť základné aspekty rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v kontexte využívania štrukturálnej pomoci a zároveň poukázať na oblasti, v ktorých možno tieto poznatky využiť pri podpore horizontálnej priority rovnosť príležitostí. Príručka ponúka viaceré nástroje a odporúčania pre rôzne úrovne riadenia a programovania štrukturálnej pomoci, vrátane monitorovania, kontroly a hodnotenia, ale aj postupov pri odbornom hodnotení a výbere projektov či pri zabezpečovaní informovania a publicity.

Príručka vychádza z dvoch základných dokumentov: *Národný strategický referenčný rámec 2007 – 2013* a *Systém koordinácie implementácie horizontálnej priority Rovnosť príležitostí pre programové obdobie 2007 – 2013* ([www.strukturalnefondy.sk](http://www.strukturalnefondy.sk) a [www.gender.gov.sk](http://www.gender.gov.sk), viac v prílohe č. 4); tento systém koordinácie je podľa *Systému riadenia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu na programové obdobie 2007 – 2013* pre riadiace orgány záväzným dokumentom. Keďže táto príručka nadväzuje na zásady uplatňovania horizontálnej priority rovnosť príležitostí tak, ako sú zadefinované v týchto dokumentoch, je dôležité, aby ste sa s nimi podrobne oboznámili ešte predtým, než s ňou začnete pracovať.

Zároveň vám odporúčame do pozornosti ***Príručku uplatňovania rovnosti príležitostí v projektoch spolufinancovaných EÚ. 11 krokov k rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti pri príprave a riadení projektov***, ktorá je primárne určená žiadateľským organizáciám, no veríme, že posluží aj tým, čo zodpovedajú za manažovanie a implementáciu operačných programov.

# 1. Východiská

## 1.1 Rovnosť príležitostí v kontexte Európskej únie

**Rovnosť príležitostí predstavuje jeden z kľúčových princípov vytvárania Európskeho spoločenstva.** Je súčasťou základných ustanovujúcich zmlúv, ako aj dlhodobých strategických vízií Európskej únie. **Zmluva z Amsterdamu** kladie dôraz na dosahovanie rovnosti príležitostí, pričom osobitnú pozornosť venuje rovnosti príležitostí medzi mužmi a ženami, t. j. rodovej rovnosti. Zmluva vyzýva členské krajiny, aby sa usilovali eliminovať nerovnosť iniciovaním krokov zameraných na odstraňovanie diskriminácie na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženského alebo iného presvedčenia, zdravotného postihnutia či sexuálnej orientácie. Tieto postupy EÚ podrobnejšie upravuje v osobitných smerniciach zameraných na podporu rovnosti príležitostí, ktoré sú jednotlivé členské štáty povinné zapracovať do svojej národnej legislatívy (pozri ďalšiu kapitolu).<sup>1</sup>

**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.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup>

Princípy rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti sa zároveň premietajú do rozvoje politiky EÚ, ktorej hlavným nástrojom na pomoc menej rozvinutým regiónom sú štrukturálne fondy. **Hlavné ciele štrukturálnej pomoci EÚ** v programovacom období 2007 – 2013 zahŕňajú okrem iného aj odstraňovanie nerovnosti, podporu rovnosti mužov a žien a boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.<sup>4</sup>



Zároveň sa ako jedna z **9 zásad využívania pomoci EÚ ustanovuje zásada nediskriminácie a rovnosti žien a mužov.**

„Členské štáty a Komisia zabezpečia, aby sa v priebehu rôznych etáp vykonávania intervencie fondov podporovala rovnosť mužov a žien a začlenenie hľadiska rodovej rovnosti. Členské štáty a Komisia prijímú vhodné kroky, aby sa zabránilo akejkoľvek diskriminácii na základe rodu, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie v jednotlivých etapách vykonávania intervencie fondov, a najmä počas prístupu k nim. Jedným z kritérií, ktoré je potrebné dodržiavať pri vymedzovaní operácií spolufinancovaných fondmi a zohľadniť počas jednotlivých fáz vykonávania, je najmä prístupnosť pre osoby s postihnutím.“<sup>5</sup>

Pri využívaní štrukturálnej pomoci sa kladie dôraz na

- odstraňovanie nerovnosti a predchádzanie akejkoľvek diskriminácii,
- podporu rovnosti mužov a žien, resp. rodovej rovnosti,
- prierezové uplatňovanie rodového hľadiska,
- zlepšovanie dostupnosti pre osoby s postihnutím.

## 1.2 Rovnosť príležitostí v kontexte Slovenskej republiky

Slovenská republika je v oblasti rovnosti príležitostí viazaná záväzkami viacerých medzinárodných dokumentov, ktoré ratifikovala<sup>6</sup> a následne **zapracovala do svojej legislatívy. Najzásadnejší legislatívny dokument – Ústava SR** – garantuje základné ľudské práva a slobody všetkým ľuďom bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické a iné zmýšľanie, národný a sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti a etnickej skupine, majetok, pôvod a iné postavenie.

Popri medzinárodných záväzkoch sa SR vstupom do Európskej únie zaviazala riadiť aj rámcovými zmluvami a legislatívnymi dokumentmi EÚ, vrátane smerníc Rady EÚ. Smernice na podporu rovnosti príležitostí trans-

ponovala SR najmä do **Zákona č. 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou**<sup>7</sup> a do **Zákonníka práce**<sup>8</sup>. Zároveň SR na podporu legislatívneho rámca prijala niekoľko národných strategických a akčných dokumentov, ktoré vytvárajú priestor pre odstraňovanie diskriminácie a podporu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti (podrobný prehľad legislatívnych a strategických dokumentov približuje *Systém...*, 2008).<sup>9</sup>

V súlade s legislatívnymi rámcami SR, ako aj s cieľmi a zásadami využívania štrukturálnej pomoci EÚ sa SR zaviazala podporovať **rovnosť príležitostí ako jednu zo štyroch horizontálnych priorít** implementovaných prierezovo v rámci programového obdobia 2007 – 2013. Ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí sú doplnením hlavných cieľov zadaných vo východiskovom dokumente pre využívanie štrukturálnej pomoci – v **Národnom strategickom referenčnom rámci 2007 – 2013**.

## 1.3 Konceptné východiská

### Rovnosť príležitostí

**Rovnosť príležitostí predstavuje strategický cieľ.** Pri jeho dosahovaní sa zameriavame na vytváranie takých podmienok, ktoré by viedli k posilňovaniu rovnakého prístupu všetkých do určitého sociálneho prostredia (napríklad prístupu k zamestnaniu, vzdelaniu, zdravotnej starostlivosti atď.), resp. k zabezpečeniu rovnakej dostupnosti verejných služieb a zdrojov pre všetkých. Jednou z možností ako podporiť rovnosť príležitostí je zamerať sa na odstraňovanie bariér a prekážok, ktoré vedú k izolácii a vylučovaniu ľudí z verejného, politického, spoločenského, ekonomického života, a to na základe takých sociálnych kategórií, ako sú pohlavie/rod, vek, rasa, etnikum, vierovyznanie alebo náboženstvo, sexuálna orientácia, zdravotné postihnutie atď. Cieľom je odstrániť diskrimináciu na základe týchto znakov a predchádzať jej. Zároveň podpora rovnosti príležitostí neznamená len zabezpečenie rovnakých možností prístupu znevýhodňovaných ľudí k rôznym oblastiam verejného života, ale aj vytváranie podmienok, ktoré zohľadňujú špecifické potreby a skúsenosti týchto rozmanitých znevýhodnených skupín (podľa *Systém...*, 2008).

V záujme efektívnej podpory rovnosti príležitostí je nevyhnutné pochopiť, ako dochádza k vytváraniu a prehľbovaniu nerovnosti v spoločnosti. Základným mechanizmom sú **predsudky a stereotypné predstavy**. Sú to zovšeobecňujúce, zvyčajne veľmi skreslené presvedčenia o schopnostiach a charakteristikách konkrétnej skupiny ľudí, ktoré nezohľadňujú ich skutočnú rozmanitosť a jedinečnosť. Sú sprevádzané negatívnymi hodnoteniami, ktoré v najextrémnejších prípadoch vedú k zastrašovaniu konkrétnych ľudí, prípadne k priamym útokom na nich. Omnoho častejšie sa však vyskytujú miernejšie formy diskriminujúcich predsudkov a stereotypných predstáv, ktoré pretrvávajú vo vedomí a ovplyvňujú správanie väčšiny spoločnosti k príslušníckam a príslušníkom rôznych znevýhodnených skupín. Ich dôsledkom je **nerovné zaobchádzanie so znevýhodnenými skupinami a ich sociálne vylúčenie**, ktoré zahŕňa vylúčenie z verejného, spoločenského a politického života, ale aj geografické vyčleňovanie a izoláciu a odopieranie prístupu k verejným zdrojom materiálnej, finančnej alebo informačnej povahy.

Nerovné zaobchádzanie a sociálne vylúčenie sa premietajú do **rozdielov vo výsledkoch**, t. j. do **nerovnosti**. Nerovnosť, ktorá sa prejavuje znevýhodňovaním určitých skupín a obmedzovaním ich prístupu k zdrojom v porovnaní s ostatnou populáciou, vedie v prípade, že nie sú k dispozícii nápravné mechanizmy, k **prehľbovaniu sociálneho vylúčenia**.

**Príklad:** Skúsenosti obyvateľiek a obyvateľov marginalizovaných rómskych komunití ukazujú, ako sociálne vylúčenie vedie k nerovnému zaobchádzaniu, a zároveň, ako toto nerovné zaobchádzanie môže ďalej prehľbovať sociálne vylúčenie. Pre tieto komunity je veľmi ťažké vymaniť sa zo sociálne znevýhodneného prostredia a integrovať sa do spoločnosti. Prekážky a bariéry, ktorým čelia, sú často výsledkom pôsobenia rôznych znevýhodňujúcich faktorov, môže to byť sociálny pôvod, ako aj vzdelanie či etnický pôvod. Napríklad chudoba, ktorej čelia, znamená nedostatok prostriedkov na podporu osobného rozvoja a rastu. Nedostatočná kvalifikácia obmedzuje ich možnosti uplatnenia sa na trhu práce. No etnické predsudky bránia v uplatnení sa v spoločnosti a na trhu práce dokonca aj kvalifikovaným a vysoko motivovaným ľuďom. Bez špeciálnych programov zameraných na odstraňovanie konkrétnych prekážok nie je možné zastaviť prehľbovanie sociálneho vylúčenia ani naštartovať proces odstraňovania sociálnej nerovnosti.

K diskriminácii a sociálnemu vylúčeniu dochádza na **základe rôznych dôvodov**. Patria medzi ne **pohlavie/rod**,<sup>10</sup> **náboženské vyznanie** alebo **viera, rasový pôvod, národnostný a etnický pôvod, sociálny pôvod, zdravotné postihnutie, vek a sexuálna orientácia**. Pri kombinácii viacerých dôvodov hovoríme o **viacnásobnej diskriminácii**.

Z hľadiska povahy diskriminačného konania rozlíšujeme dve základné formy: priamu a nepriamu diskrimináciu. K **priamej diskriminácii** dochádza vtedy, keď sa s fyzickou alebo právnickou osobou zaobchádza tak, že to **v porovnateľnej situácii menej výhodné** než to, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo, alebo ako by sa bolo zaobchádzalo s inou fyzickou alebo právnickou osobou.<sup>11</sup>

**Príklad:** Žena rómskeho pôvodu požiadala o prácu v miestnej prevádzke obchodného reťazca. Mala požadovanú kvalifikáciu pre prácu v oddelení syrov, kde hľadali podľa inzerátu na vývesnej tabuli obsluhu za výdajným pultom. Zástupca organizácie jej povedal, že nezamestnávajú Rómov, pretože klienti si neželajú, aby za pultom obsluhovali Rómovia. Takéto konanie je priamou diskrimináciou, ktorá odopiera konkrétnej žiadateľke o prácu právo na rovnaké zaobchádzanie.

Na druhej strane **nepriama diskriminácia** predstavuje navonok zdánlivo neutrálny predpis, kritérium alebo zvyklosť, ktoré na základe akéhokoľvek dôvodu znevýhodňujú fyzickú alebo právnickú osobu.<sup>12</sup>

**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, preto je formou nepriamej diskriminácie. Nediskriminujúca formulácia sa má sústrediť na reálne predpoklady potrebné pre výkon strážnej služby, napríklad na fyzickú zdatnosť a pod.

Medzi ďalšie formy diskriminácie patrí **obťažovanie** a špeciálne **sexuálne obťažovanie**. Obe formy spája vytváranie nepriateľského, zastrašujúceho, zahanbujúceho, pokorujúceho alebo urážlivého prostredia a narúšanie dôstojnosti osoby, na ktorú je obťažovanie zamerané.<sup>13</sup>

Napriek tomu, že legislatívne nástroje ustanovujú povinnosť uplatňovať **zásadu rovnakého zaobchádzania**,<sup>14</sup> zabezpečenie formálnej rovnosti je iba prvým predpokladom pre dosiahnutie **rovnosti príležitostí** aj v praxi. K vyrovnávaniu nerovnosti sú potrebné iniciatívy zamerané na špecifické potreby znevýhodnených skupín, ktoré sa realizujú formou **nápravných opatrení**, známych aj ako **vyrovnávacie opatrenia**. A hoci sa môže na prvý pohľad zdať, že toto rozdielne zaobchádzanie je v rozpore s princípmi rovnosti príležitostí, jeho zámerom je vyrovnávať štartovacie pozície znevýhodnených skupín v porovnaní s ostatnými. Vyrovnávacie opatrenia sa teda zameriavajú na nápravu východiskovej nerovnosti, čím pomáhajú v praxi odstraňovať pretrvávajúcu diskrimináciu, podporovať **sociálne začleňovanie**, a posilňovať tak skutočnú rovnosť príležitostí.

**Príklad:** Na vyrovnávanie slúžia špecifické časovo ohraničené programy alebo projekty spolufinancované z prostriedkov EÚ, ktoré sa zameriavajú na podporu konkrétnych znevýhodnených skupín a posilňovanie ich sociálneho začleňovania, ako napríklad:

- vzdelávacie a poradenské aktivity zamerané na viacnásobne znevýhodnené skupiny s cieľom odstraňovať prekážky a bariéry pri presadzovaní sa v spoločnosti a na trhu práce (napríklad u žien a mužov z marginalizovaných rómskych komunit);
- špeciálne vzdelávacie alebo motivačné programy zamerané na podporu účasti mužov alebo žien v oblasti, kde nemajú dostatočné zastúpenie (napríklad rozvíjanie podnikania žien prostredníctvom vzdelávania a zakladania podporných centier pre ženy podnikateľky, podpora mužov pri získavaní kvalifikácie v oblasti sociálnych služieb a pod.);
- projekty podporujúce chránené zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím.

## Rodová rovnosť

**Rodová rovnosť predstavuje spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi**, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré síce je rozdielne, ale vytvára rovnosť príležitostí z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Vychádza z princípu, že všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodových stereotypov (pozri ďalej).<sup>15</sup> Podľa Rady Európy rodová rovnosť znamená „rovnaké zviditeľnenie, rovnakú právomoc a rovnakú účasť mužov i žien vo všetkých oblastiach verejného a súkromného života“.<sup>16</sup>

Hlavným nástrojom na ceste k rodovej rovnosti, ku ktorému sa hlási aj EÚ, je **uplatňovanie rodového hľadiska** (v angl. *gender mainstreaming*). Tento princíp zahŕňa zohľadňovanie rozdielnych životných skúseností žien a mužov, ako aj vplyvu rôznych opatrení a rozhodnutí na životy žien a mužov, ktorý sa v závislosti od ich rozmanitých potrieb môže výrazne líšiť. Zvažovanie týchto rozdielov sa pritom premieta do rozhodovania na všetkých úrovniach riadenia, ako aj do všetkých oblastí politiky.<sup>17</sup>

**Uplatňovanie rodového hľadiska** (v angl. *gender mainstreaming*) **pri využívaní štrukturálnej pomoci** znamená splnenie dvoch základných úloh:

- a) definovať konkrétne ciele v oblasti podpory rodovej rovnosti v obsahovej náplni programov;

**príklad:** definovanie cieľov zameraných na odstraňovanie mzdovej nerovnosti medzi mužmi a ženami

- b) integrovať rodové hľadisko ako prierezový princíp do všetkých procesov a na všetkých úrovniach riadenia, vrátane plánovania, realizácie, monitorovania a hodnotenia, či už na úrovni operačných programov alebo konkrétnych projektov.

**príklad:** zabezpečenie zberu a vyhodnocovania údajov diferencovaných podľa pohlavia, kvalitatívna analýza dopadov realizovaných projektov na konkrétne životné situácie žien alebo mužov, prípadne na ich rozdielne postavenie v spoločnosti (pozri ďalšie kapitoly)

Kľúčovým východiskom pre pochopenie problematiky rodovej rovnosti je odlišenie pojmov *pohlavie* a *rod*, ktoré zohrávajú dôležitú úlohu v chápaní rodovo podmieneného fungovania spoločnosti a praxe každodenného života. **Pohlavie** (angl. *sex*) „je biologická danosť človeka, čiže skutočnosť, či je z anatomického hľadiska ženou alebo mužom“.<sup>18</sup> Možno ho identifikovať na základe pohlavných orgánov, chromozomálnej a hormonálnej výbavy a druhotných pohlavných znakov. Na druhej strane **rod** (angl. *gender*) pomenováva sociálne vytvárané rozdiely medzi ženami a mužmi. V *Glosári rodovej terminológie*, ktorý vysvetľuje základné pojmy týkajúce sa rodových vzťahov v spoločnosti, je pojem rod definovaný ako sociálna konštrukcia, „ku ktorej sa viažu pripisované alebo očakávané sociálne roly, správanie, ale aj predsudky, stereotypy, hodnotenia a sebahodnotenia, predstavy o tom, čo je a čo nie je pre ženu alebo muža správne a vhodné“.<sup>19</sup> Rod sa teda vzťahuje na spoločenské predstavy o tom, čo znamená byť (alebo nebyť) mužom a ženou.

**Rodové stereotypy** sú zjednodušené obrazy mužskosti a ženskosti, t. j. súbory konkrétnych vlastností, charakteristík, činností a znakov, ktoré spoločnosť ženám a mužom pripisuje, a s ktorými sa muži a ženy v rôznej miere stotožňujú. Hoci sú zvyčajne považované za prirodzene dané, sú to modely správania, ktoré sa učíme od ranného detstva tak, ako sa učíme napríklad rodný jazyk.<sup>20</sup>

**Príklad:** Napriek tomu, že len ženy môžu vynosiť a porodiť dieťa (skutočnosť podmienená biologicky rozdielnym pohlavím), biológia neurčuje, kto má spôsobilosť deti vychovávať a kto sa dokáže o dieťa postarať (skutočnosť vyplývajúca zo ženskej a mužskej výchovy a socializácie, z očakávaní formovaných rodovými stereotypmi). Schopnosť starať sa o deti je naučená zručnosť. Vzorce správania zamerané na starostlivosť sa aktívne podporujú pri socializácii dievčat a, naopak, zvyčajne sa podceňujú pri socializácii chlapcov.

Rodové stereotypy však zahŕňajú nielen predstavy o tom, čo od mužov a žien očakávame, resp. neočakávame, ale aj to, ako ženy a mužov vnímane a akú hodnotu im samotným a ich práci pripisujeme v rôznych oblastiach verejného, spoločenského a súkromného života. **Moc a prestíž je v spoloč-**

**nosti zdieľaná hierarchicky**, t. j. pripisuje sa jednému rodu na úkor druhého, čo vedie k nerovnému postaveniu žien a mužov v spoločnosti a k vytlačaniu žien a mužov z rôznych sfér života podľa toho, aká úloha a hodnota sa im v danej oblasti pripisuje. Nerovnováha v deľbe moci a prestíže tak vytlačá ženy z verejného života a kladie väčší dôraz na to, aby sa realizovali v súkromnej sfére rodiny. Mužom, naopak, prideliuje moc a prestíž vo verejnej sfére a odrádza ich od plnohodnotného zapojenia sa do rodinného života.

Konanie a rozhodovanie, ktoré sa riadi rodovými stereotypmi, vedie k potvrdzovaniu týchto stereotypov a k prehľbovaniu rodových rozdielov. A tak napriek tomu, že rovnosť žien a mužov je garantovaná zákonom (*rovnosť de iure*), vzhľadom na rodové stereotypy a nerovnováhu v rozdelení moci a prestíže v spoločnosti ku skutočnej rodovej rovnosti v praxi (*rovnosť de facto*) nedochádza.

#### **Príklad rodovej rovnosti podľa práva (de iure):**

Ženy a muži majú rovnaké právo voliť a byť volení.

Ženy a muži majú rovnaké právo na prácu, slobodnú voľbu povolania a ohodnotenie na trhu práce.

#### **Príklad rodovej nerovnosti v praxi (de facto):**

Ženy a muži nemajú rovnaké možnosti byť zvolení do politických orgánov a funkcií, pretože na kandidátskych listinách politických strán sa ženy v prevažnej miere nachádzajú mimo poradia zvoliteľnosti.

Medzi ženami a mužmi pretrvávajú rozdiely v uplatnení sa na trhu práce, v možnostiach kariérneho postupu, ako aj rozdiely v priemerných zárobkoch, na čom sa podieľa:

- horizontálna profesijná rodová segregácia, ktorá spôsobuje, že ženy prevažujú v sektoroch s nižším priemerným ohodnotením (školsťvo, zdravotníctvo, verejná správa);<sup>21</sup>
- vertikálna profesijná rodová segregácia,<sup>22</sup> ktorá vedie k tomu, že ženy prevažujú na nižších pozíciách, zatiaľ čo muži prevažujú na vedúcich a vysokých riadiacich pozíciách.



## 1.4 Východisková situácia

Podrobnú analýzu východiskovej situácie v oblasti rovnosti príležitostí v praxi približuje *Systém koordinácie implementácie horizontálnej priority Rovnosť príležitostí pre programové obdobie 2007 – 2013* v kapitole venovanej východiskám. Na tomto mieste prinášame niekoľko najzávažnejších príkladov nerovnosti na Slovensku:<sup>23</sup>

- Miera ekonomickej aktivity žien je o 19 % nižšia ako miera ekonomickej aktivity mužov.<sup>24</sup>
- Zamestnanosť žien je o 15 % nižšia ako zamestnanosť mužov a v miere nezamestnanosti ženy prevyšujú mužov o viac ako 2 %.
- Zamestnanosť žien s deťmi v EÚ predstavuje približne 62 %, zatiaľ čo zamestnanosť mužov s deťmi presahuje 91 %. Na Slovensku je podiel zamestnaných žien s deťmi ešte nižší, iba 54 %.
- Rodový mzdový rozdiel, t. j. rozdiel v priemerných zárobkoch mužov a žien, sa pohybuje na úrovni takmer 27 % v neprospech žien.<sup>25</sup>
- Ženy tvoria iba štvrtinu osôb zakladajúcich podnikateľské subjekty, prípadne samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO).
- Ženy vo vekovej skupine nad 65 rokov čelia dvojnásobne väčšiemu riziku chudoby ako muži.<sup>26</sup>
- Násilie páchané na ženách ostáva napriek viacerým priaznivým legislatívnym úpravám vážnym problémom. Tému násilia otvorila na Slovensku kampaň mimovládnych organizácií Piata žena<sup>27</sup>; tvrdenie (ktoré vychádzalo z európskych údajov), že každá piata žena zažila násilie, sa v následnom výskume nielen potvrdilo, ale ukázalo sa, že celkový výskyt násilia je v SR zrejme ešte vyšší: až 27,9 % dospelých žien uviedlo, že zažili násilné správanie zo strany partnera v predošlých vzťahoch.<sup>28</sup>
- Hoci ľudia so zdravotným postihnutím tvoria približne 10 % populácie, medzi zamestnanými ich je sotva 1,5 %. Naopak, miera ich nezamestnanosti je dvakrát väčšia ako v ostatnej populácii.
- Len samotné fyzické bariéry obmedzujú až 40 % populácie (vrátane ľudí s dočasne obmedzenou mobilitou, ako sú napríklad chorí

ľudia či rodičia s malými deťmi). Ďalšie prekážky predstavuje obmedzená dostupnosť verejnej dopravy a verejných služieb vrátane prístupu k vzdelávaniu.

- Miera zamestnanosti ľudí vo veku 55 – 64 rokov dosahuje na Slovensku len o čosi viac ako 33 %, pričom miera zamestnanosti mužov v tomto veku je 2,6-krát väčšia ako miera zamestnanosti žien.<sup>29</sup>
- Miera nezamestnanosti mladých ľudí na Slovensku predstavuje 26,6 % a je výrazne vyššia ako priemer EÚ.
- Závažné problémy v oblasti rovnosti príležitostí predstavuje viacnásobné znevýhodnenie ako napríklad znevýhodnenie z dôvodu sociálneho pôvodu a etnickej príslušnosti<sup>30</sup>, veku a rodu, zdravotného postihnutia a veku a pod.
- Za najviac rozšírenú považujú ľudia na Slovensku diskrimináciu na základe etnického pôvodu (50 %), veku (49 %), postihnutia (34 %), rodu (31 %) a sexuálnej orientácie (30 %). Nedávnu osobnú skúsenosť s diskrimináciou alebo obťažovaním uviedlo 17 % ľudí, pričom najčastejším dôvodom pri osobnej skúsenosti bol uvádzaný vek (8 %), rod (4 %) a etnický pôvod (4 %).<sup>31</sup>

## Poznámky

<sup>1</sup> Smernica Rady EÚ 2000/43 ES ustanovujúca zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, Smernica Rady EÚ 2000/78 ES ustanovujúca všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti, Smernica Rady EÚ č. 97/80/ES z 15. 12. 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia. Podrobný prehľad legislatívnych a strategických dokumentov približuje *Systém...*, 2008.

<sup>2</sup> Lisabonskú stratégiu tvoria tri piliere: ekonomický (posilňovanie konkurencieschopnej a dynamickej 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 táto stratégia zameriava na zamestnanosť, osobitne na zvyšovanie podielu žien a ďalších znevýhodnených skupín, napr. starších osôb či ľudí so zdravotným postihnutím na trhu práce.

<sup>3</sup> V anglických origináloch: *Roadmap for equality between women and men* (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en>), *The EU Disability Action Plan* (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en>).

eu/social/main.jsp?catId=430&langId=en). Základná rámcová stratégia zameraná na nediskrimináciu a rovnosť príležitostí bola prijatá v roku 2005. Upravená verzia – záväzok z roku 2008 – je dostupná ako COM(2008)420 – *Communication on non-discrimination and equal opportunities: A renewed commitment* (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008DC0420:EN:HTML>).

<sup>4</sup> Odsek 30, úvod Nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006.

<sup>5</sup> Článok 16 Nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006.

<sup>6</sup> *Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie, Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW), Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd a jeho dodatkové protokoly, dohovory Medzinárodnej organizácie práce, Európska sociálna charta a mnohé iné.*

<sup>7</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>8</sup> Zákon č. 311/2001 Z. z. z 2. júla 2001 v znení neskorších predpisov.

<sup>9</sup> V oblasti rodovej rovnosti je to napríklad *Národný akčný plán pre ženy a Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov*, ktoré majú byť čoskoro nahradené *Národnou stratégiou rodovej rovnosti a Akčným plánom rodovej rovnosti*. Ďalšie dokumenty zasahujúce do oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí sú napríklad *Stratégia konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010* (národná Lisabonská stratégia), *Národný akčný plán na prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách, Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života, Akčné plány predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie, Národný akčný plán dekády začleňovania rómskej populácie, Národné správy o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie, Strednodobá koncepcia rozvoja rómskej národnostnej menšiny v SR SOLIDARITA – INTEGRITA – INKLÚZIA 2008 – 2013*.

<sup>10</sup> Slovenská legislatíva používa pojem *rod* vo význame pôvodu z rodu v zmysle genealogikom a hovorí o diskriminácii na základe *pohlavia*. V tejto príručke používame oba pojmy, pohlavie a rod, v kontexte rodovej rovnosti. Zámerom je zdôrazniť popri diskriminácii na základe pohlavia (t. j. biologickej výbavy žien a mužov) najmä aspekty diskriminácie, ku ktorej dochádza na základe rodu (t. j. sociálnych charakteristík žien a mužov, ktoré sú im pripisované na základe rodových stereotypov). Diskriminácii na základe pohlavia/rodu sa venuje kapitola rodová rovnosť.

<sup>11</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

<sup>12</sup> Tamtiež.

<sup>13</sup> **Obťažovanie** je konanie, ktoré má za cieľ alebo za následok zásah do slobody a ľudskej dôstojnosti a ktoré vytvára pre fyzickú osobu nepriateľské, zastrahujúce, zahanbujúce, pokorujúce alebo urážlivé prostredie. (Zákon č. 365/2004) **Sexuálne obťažovanie** je také správanie, pri ktorom dochádza k nežiaducemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrahujúceho, nepriateľského, ponížujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia. (Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa Smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a že-

nami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky).

<sup>14</sup> Tzv. antidiskriminačný zákon (Zákon č. 365/2004) túto povinnosť stanovuje najmä vo vzťahu k prístupu k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii (vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania), k vzdelávaniu a odbornému vzdelávaniu, k zdravotnej starostlivosti, sociálnej pomoci, sociálnemu poisteniu, štátnej sociálnej podpory a sociálnych výhod, tovarov a služieb vrátane bývania.

<sup>15</sup> Podľa *Glosár rodovej terminológie* <http://glosar.aspekt.sk>.

<sup>16</sup> *Gender...*, 1998.

<sup>17</sup> Stiegler, 2002.

<sup>18</sup> Podľa *Glosár rodovej terminológie* <http://glosar.aspekt.sk>.

Pojmy *pohlavie* a *rod* i ďalšie pojmy relevantné pre problematiku rodovej rovnosti a rodových teórií sa opierajú najmä o *Glosár rodovej terminológie*, ale aj o ďalšie publikácie.

<sup>19</sup> Podľa *Glosár rodovej terminológie – Základné pojmy*. <http://glosar.aspekt.sk>.

<sup>20</sup> Podľa *Glosár rodovej terminológie* <http://glosar.aspekt.sk>.

<sup>21</sup> Horizontálna profesijná rodová segregácia predstavuje prevahu mužov a žien vo vybraných sektoroch. Podiel žien je výrazne vyšší napríklad v domácnosti, v textilnom priemysle, službách zdravotnej a sociálnej práce, ostatných službách, vzdelávaní a maloobchode. Naopak, podiel mužov je výrazne vyšší v oblastiach, ako je stavebníctvo, bankský priemysel, strojárstvo a oceliarstvo (*Systém...*, 2008).

<sup>22</sup> Ženy narážajú na tzv. sklenený strop, čo znamená, že nedostávajú príležitosť presadiť sa na vyšších, zodpovednejších a významnejších riadiacich pozíciách v rovnakej miere ako muži, a to aj napriek rovnako kvalitným predpokladom. V roku 2006 predstavoval na Slovensku podiel žien na manažérskych pozíciách 27,7 % (*Systém...*, 2008).

<sup>23</sup> Pokiaľ nie je uvedené inak, zdrojom údajov v tejto kapitole je *Systém...*, 2008.

<sup>24</sup> Štatistický úrad: *Miera ekonomickej aktivity v SR v rokoch 1993 – 2007* (<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=7293>).

<sup>25</sup> Údaje Štatistického úradu SR, podľa Filadelfiová, 2007.

<sup>26</sup> Filadelfiová – Bútorová, 2006.

<sup>27</sup> V rokoch 2007 – 2008 na kampaň Piata žena nadviazala národná kampaň Zastavme násilie, ktorá sa realizovala v gescii Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

<sup>28</sup> Bodnárová – Filadelfiová – Holubová, 2008.

<sup>29</sup> Na týchto rozdieloch sa čiastočne môže podieľať aj nižšia veková hranica pre odchod do dôchodku stanovená pre ženy. Rizikom tejto zdanlivej výhody je však znižujúci sa životný štandard žien v penzijnom veku a väčšia miera chudoby, ktorej čelia v porovnaní s mužmi. (Bútorová, 2008.)

<sup>30</sup> Príkladom závažnej kombinácie znevýhodnení sú komunity žijúce v separovaných a segregovaných lokalitách. Sociálne vylúčenie znemožňuje marginalizovaným, prevažne rómskym komunitám, využívať rôzne zdroje (vrátane prístupu k službám, vzdelaniu a prístupu na trh práce), ku ktorým má väčšinová populácia bezproblémový prístup. V prípade komunit postihnutých najvyšším stupňom sociálneho vylúčenia je kritickým faktorom aj dostupnosť takých bežných infraštruktúr, ako je napríklad zjazdová cesta, elektrina, plyn, pitná

voda a kanalizácia. Riešenie týchto závažných znevýhodnení je cieľom osobitnej *horizontálnej priority marginalizované rómske komunity*.

<sup>31</sup> Respondenti a respondentky hodnotili v roku 2008 obdobie posledných 12 mesiacov. (Podľa *Discrimination...*, 2008.)

## 2. Ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí

Podľa *Národného strategického referenčného rámca* je hlavným cieľom horizontálnej priority rovnosť príležitostí (ďalej aj ako HP RP) **zabezpečovanie rovnosti príležitostí pre všetkých a predchádzanie všetkým formám diskriminácie**. Pozornosť sa sústreďuje na odstraňovanie diskriminácie na základe pohlavia, rasy, etnického pôvodu, náboženského vyznania, viery, zdravotného postihnutia, veku či sexuálnej orientácie.<sup>1</sup>

Integrálnu súčasť horizontálnej priority rovnosť príležitostí tvorí podpora **rovnosti príležitostí žien a mužov**, na ktorú sa kladie osobitný dôraz. V tejto príručke na zdôraznenie tohto aspektu rovnosti príležitostí použijeme pojem **rodová rovnosť**. Na jej podporu sa v rámci horizontálnej priority rovnosť príležitostí vymedzuje metóda uplatňovania rodového hľadiska (*gender mainstreaming*, pozri časť 1.3 v prvej kapitole). V kontexte štrukturálnej pomoci to znamená, že pri programovaní, monitorovaní a hodnotení sa bude zohľadňovať prínos k presadzovaniu rovnosti príležitostí a k podpore vyváženého zastúpenia žien a mužov.<sup>2</sup>

Ďalšou osobitne zdôraznenou dimenziou podpory rovnosti príležitostí je zabezpečovanie **dostupnosti fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb obyvateľom s obmedzenou mobilitou a orientáciou**.<sup>3</sup>

*Systém koordinácie implementácie horizontálnej priority Rovnosť príležitostí pre programové obdobie 2007 – 2013* (ďalej aj ako *Systém koordinácie HP RP*) vymedzuje **špecifické ciele** horizontálnej priority rovnosť príležitostí, ktoré nadväzujú na analýzu východiskovej situácie. Príslušná podkapitola venovaná východiskovej situácii a špecifickým cieľom zároveň definuje konkrétne merateľné ukazovatele na sledovanie napĺňania cieľov, preto odporičame, aby ste si ju preštudovali pred ďalšou prácou s touto príručkou.

Pre potreby tejto príručky sme špecifické ciele zhrnuli do piatich oblastí, ktoré doplníme príkladmi konkrétnej podpory rovnosti príležitostí v danej oblasti.

**1) podpora rodovej rovnosti** pri vstupe a zotrvaní na trhu práce, pri zosúladovaní pracovného a rodinného života, pri odstraňovaní rodového

mzdového rozdielu, pri odstraňovaní horizontálnej a vertikálnej profesijnej rodovej segregácie, vo vzdelávaní, v oblasti násilia páchaného na ženách a pri znižovaní miery rizika chudoby žien najmä v dôchodkovom veku:

**Príklady:** podpora flexibilných foriem organizácie práce, podpora zosúladenia pracovného a rodinného života zameraná nielen na ženy, ale aj na mužov (napr. služby starostlivosti o deti, motivačné programy podporujúce mužov pri výchove detí); modernizácia sociálnych, zdravotných služieb a služieb starostlivosti s ohľadom na zlepšenie ich dostupnosti a kvality, zohľadňovanie špecifických potrieb mužov a žien; podpora zamestnávania a vzdelávania žien v oblasti s nízkou účasťou žien; podpora podnikateľských aktivít žien.

**2) podpora rovnosti príležitostí zdravotne postihnutých osôb** a osôb s obmedzenou mobilitou a orientáciou pomocou odstraňovania bariér na trhu práce, zabezpečovania dostupnosti fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb a odstraňovania bariér vo vzdelávaní:

**Príklady:** zabezpečovanie bezbariérového prístupu vo verejnom priestore a prístupu ku konkrétnym verejným službám (napr. bezbariérové vstupy, bezbariérová verejná doprava); vzdelávacie aktivity zohľadňujúce potreby ľudí so zdravotným postihnutím, obmedzenou mobilitou alebo senzomotorickou orientáciou, vrátane podporných služieb a osobnej asistencie; programy chráneného zamestnávania a rozvoja podnikateľských aktivít ľudí so zdravotným postihnutím.

**3) podpora rovnosti príležitostí z hľadiska veku**, a to najmä v oblasti zamestnanosti ľudí vyššieho veku a pri ich zapájaní sa do celoživotného vzdelávania, ako aj pri uplatnení absolventov a absolventiek škôl na trhu práce:

**Príklady:** posilňovanie zručností ľudí vyššieho veku vo využívaní informačných technológií; motivačné programy pre vytváranie príležitostí pre mladých ľudí na získanie odbornej praxe; podpora mladých vedkýň a ved-

cov pri využívaní zdrojov v oblasti vedy a výskumu; podpora celoživotného vzdelávania ľudí vyššieho veku; preventívne programy a výskum v oblasti zdravotníctva zamerané na znižovanie konkrétnych rizík u ľudí vyššieho veku.

**4) zlepšovanie mechanizmov na podporu predchádzania diskriminácii**, t. j. posilňovanie uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania a odstraňovanie diskriminácie na základe rodu/pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie atď.:

**Príklady:** mediálne kampane zamerané na odbúravanie stereotypov a predsudkov a na posilňovanie rovnosti príležitostí; monitorovanie rovnosti príležitostí a analýzy pretrvávajúcich foriem nerovnosti; posilňovanie kapacít v oblasti podpory rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti napr. v podnikoch, vo vede a výskume, pri implementácii štrukturálnej pomoci a pod.; aktivity posilňujúce účasť žien a znevýhodnených skupín na rozhodovaní a plánovaní v rôznych oblastiach (energetika, životné prostredie, doprava, regionálny rozvoj, veda a výskum, informatizácia a pod.).

**5) podpora rovnosti príležitostí ďalších znevýhodnených skupín** s dôrazom **na dlhodobo nezamestnaných**, u ktorých sa neraz kombinujú viaceré druhý znevýhodnenia:

**Príklady:** špecifické vzdelávacie a poradenské programy zamerané na dlhodobo nezamestnané osoby, napr. dopĺňanie základného vzdelania; podpora sociálnych podnikov zamestnávajúcich ľudí s nedostatkom pracovných skúseností a nízkou kvalifikáciou; zlepšenie kvality bývania, životného prostredia, budovanie infraštruktúry a zlepšenie dopravnej dostupnosti pre odľahlé alebo segregované komunity; aktivity zamerané na zapájanie znevýhodnených skupín do územného plánovania, do tvorby rozvojových programov a pod.



**Uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí na úrovni jednotlivých programov** zabezpečujú riadiace orgány zadefinovaním **osobitných cieľov** vo vzťahu k rovnosti príležitostí relevantných pre daný operačný program. Základom pre určenie týchto cieľov je analýza východiskovej situácie v oblasti daného programu, ktorá má zahŕňať aj analýzu rodových a iných sociálnych rozdielov, resp. pretrvávajúcej nerovnosti. Identifikovaná nerovnosť sa má okrem osobitných cieľov na podporu horizontálnej priority odzrkadliť aj prierezovo na úrovni cieľov jednotlivých prioritných osí a opatrení.

Prepojenie prioritných osí jednotlivých operačných programov so špecifickými cieľmi horizontálnej priority rovnosť príležitostí (tzv. relevanciu) približuje *Systém koordinácie HP RP* v kapitole venovanej prínosu *Národného strategického referenčného rámca* k plneniu cieľov horizontálnej priority rovnosť príležitostí.

#### **Poznámky**

<sup>1</sup> *Národný...*, 2007.

<sup>2</sup> *Tamže.*

<sup>3</sup> *Tamže.*

### 3. Uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí – základný rámec

Podľa *Systému koordinácie HP RP* je prínos jednotlivých operačných programov, ako aj konkrétnych projektov určený rámcami hlavného cieľa a špecifických cieľov horizontálnej priority rovnosť príležitostí, ktoré sme predstavili v predošlej kapitole. Základné princípy hodnotenia, ako aj konkrétne postupy a úlohy v rámci podpory horizontálnej priority rovnosť príležitostí približuje kapitola *Systému koordinácie HP RP* venovaná implementácii, preto odporúčame podrobne sa s ňou oboznámiť. V tejto časti sa sústreďíme na základný rámec hodnotenia vplyvu projektov na túto prioritu.

**Vplyv na rovnosť príležitostí** sa v **projektoch** začína sledovať už vo fáze predkladania žiadostí o nenávratný finančný príspevok. Žiadateľské organizácie sú povinné v predkladanej dokumentácii uviesť, či projekt prispieva k podpore rovnosti príležitostí. V prípade, že uvedú *áno*, deklarujú **pozitívny vplyv**. Kvalita jeho naplnenia je potom hlavným predmetom posudzovania toho, ako projekt prispieva k rovnosti príležitostí v procese výberu predkladaných projektov, ale aj v procese monitorovania a hodnotenia realizácie schválených projektov. V prípade, že uvedú *nie*, deklarujú, že projekt má **neutrálny vplyv**. V zmysle zásad štrukturálnej pomoci, ako aj východiskových rámcov legislatívy SR a EÚ nemôže dôjsť k tomu, aby pri implementácii operačných programov a projektov boli porušované princípy rovnosti príležitostí a nediskriminácie. Tieto rámce zaväzujú k odstráneniu diskriminácie a k prevencii porušovania princípov rovnosti príležitostí, a preto je nutné zabezpečiť, aby v jednotlivých operačných programoch neboli schválené a realizované projekty, ktoré by mohli mať **negatívny vplyv** na oblasť rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Predstavovalo by to porušenie uvedených zásad a prehlbovanie rodovej nerovnosti, diskriminácie a sociálneho vylúčenia (viac v kapitole venovanej odbornému hodnoteniu projektov).

## 4. Základné analytické nástroje

V tejto časti ponúkame analytické nástroje, ktoré možno využiť pri plánovaní projektov a programov, pri rozhodovaní sa o projektoch a programoch, ako aj pri ich monitorovaní a hodnotení. Tieto nástroje môžu pomôcť analyzovať vplyv realizovanej pomoci na rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť, či už na programovej alebo na projektovej úrovni. Zároveň môžu pomôcť pri tvorbe nových programov, pri vyhodnocovaní efektívnosti už zrealizovaných programov, ako aj pri analýze pretrvávajúcej nerovnosti a pri primeranom nastavení budúcich programov. V priebehu realizácie programov môžu pomôcť pri nastavovaní vhodných nápravných opatrení.

### 4.1 Diferencované štatistické údaje

Štatistické údaje členené podľa pohlavia, veku, zdravotného stavu, sociálneho postavenia a ďalších charakteristík sú jedným z najzákladnejších, najkonkrétnejších a zároveň najobjektívnejších nástrojov mapovania vplyvu programov a projektov na rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť. Predstavujú **nevyhnutné kľúčové údaje** tak pre situačnú analýzu, ako aj pre monitorovanie pomoci a hodnotenie dopadov podporených intervencií a projektov (pozri príklad ďalej).

Diferencované štatistické údaje pomáhajú identifikovať **rozdiely vo výsledkoch**. Umožňujú sledovať rodové rozdiely (t. j. rozdiely medzi mužmi a ženami), resp. rozdiely medzi rôznymi znevýhodnenými skupinami, vrátane rodových rozdielov v rámci týchto znevýhodnených skupín. Diferencované údaje pomáhajú identifikovať **rozdielne potreby** jednotlivých znevýhodnených skupín a následne plánovať primerané opatrenia s cieľom prispieť k napĺňaniu týchto potrieb, k posilňovaniu rovnosti príležitostí a k odstraňovaniu nerovnosti.

**Uplatňovanie rodového hľadiska pri zbere diferencovaných údajov** znamená, že všetky sledované parametre sa zbierajú, analyzujú a prezentujú tak, že pohlavie predstavuje základnú kategóriu členenia. Štatistické údaje členené podľa pohlavia osobitne, ako aj v rámci ďalších kategórií, t. j. **rodovo diferencované štatistické údaje**, sú nevyhnutným štandardom, pretože poskytujú vstupné údaje pre rodovú analýzu. Odkrývajú významné rodové rozdiely a nerovnosti, ktoré pretrvávajú v spoločnosti, a pomáhajú zisťovať, či sú pri realizácii hodnotených opatrení uspokojované potreby žien a mužov v rovnakej miere. Pri monitorovaní štrukturálnej pomoci to znamená predovšetkým to, že merateľné ukazovatele zohľadňujú kategóriu pohlavia takým spôsobom, aby sa dala uskutočniť analýza rodových rozdielov a rodovej nerovnosti. Osobitne to platí o ukazovateľoch týkajúcich sa priamo zapojených cieľových skupín. Tento prístup je relevantný rovnako pre nepriamo dotknuté cieľové skupiny, ako aj pre zdanlivo neutrálne ukazovatele, ktoré sa nezameriavajú na konkrétnych ľudí, ale zameriavajú sa napríklad na rôzne ekonomické aspekty a podobne. Príkladom môžu byť ukazovatele miery zamestnanosti a nezamestnanosti, výšky priemernej mzdy, výšky dôchodku, dosiahnutej úrovne vzdelania delené podľa pohlavia/rodu a podobne.

Pri realizácii programov financovaných z Európskeho sociálneho fondu zaväzuje k sledovaniu rodovo diferencovaných údajov vo vzťahu k cieľovým skupinám aj *Nariadenie Európskej komisie (ES) č. 1828/2006, ktoré spresňuje vykonávacie pravidlá pre Základné nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006 o čerpaní prostriedkov štrukturálnej pomoci EÚ* (pozri kapitolu venovanú monitorovaniu). Uvádzame príklad nediferencovaných a diferencovaných štatistických údajov:<sup>1</sup>

#### **Nediferencované údaje**

145 obyvateľov obce sa zúčastnilo na stretnutí, na ktorom sa hovorilo o nových systémoch spracovania odpadu a vody v ich obci. Celkovo býva v obci 950 dospelých ľudí.

#### **Údaje diferencované podľa pohlavia**

Na stretnutí, kde sa hovorilo o nových systémoch spracovania odpadu a vody, sa zúčastnilo 16 obyvateľiek a 129 obyvateľov obce, spolu 145 ľudí. Celkovo býva v obci 950 dospelých, zastúpenie mužov a žien je približne rovnaké.

### Údaje diferencované podľa ďalších charakteristík

Na stretnutí, na ktorom sa riešili nové systémy spravovania odpadu a vody, sa zúčastnilo 16 obyvateľiek a 129 obyvateľov obce, z nich boli 1 žena a 7 muži v dôchodkovom veku. Spolu sa stretnutia zúčastnilo 145 ľudí.

Celkovo býva v obci 950 dospelých ľudí, zastúpenie mužov a žien je približne rovnaké. Podiel ľudí v dôchodkovom veku je približne 25 % a ženy z nich tvoria viac ako dve tretiny. Neďaleko obce je osada, kde býva v provizórnych obydliach 107 ľudí. Z tejto komunity sa na stretnutí nezúčastnil nikto. Na stretnutí sa nezúčastnili ani žiadni ľudia so zdravotným postihnutím, ktorých v obci žije približne 10 %

## 4.2 Analýza zohľadňujúca nerovnosti

Diferencované štatistické údaje už pri jednoduchej interpretácii priamo poukazujú na niektoré podoby nerovnosti a konkrétne ich pomenúvajú. Ako príklad uvádzame takúto interpretáciu vyššie spomínaných údajov:

**Príklad:** Stretnutie navštívilo necelých 14 % dospelých obyvateľiek a obyvateľov obce, pričom účasť mužov bola 8-krát väčšia ako účasť žien. Starších občanov z obce sa zúčastnilo 5-krát menej, než by zodpovedalo ich zastúpeniu v obci, pričom staršie ženy, ktorých je v obci viac ako starších mužov, boli zastúpené iba v minimálnej miere. Hoci v obci žije približne 10 % ľudí so zdravotným postihnutím, na stretnutí sa nezúčastnil nikto z nich. Podobne, napriek tomu, že v neďalekej osade žije 10 % obyvateľiek a obyvateľov obce, z tejto komunity na stretnutie neprišiel nikto.

Prvým krokom je teda pomenovanie nerovnosti prejavujúcej sa v oblasti, na ktorú sa program alebo projekt zameriava, medzi rôznymi dotknutým skupinami ľudí, teda pomenovanie rôznych foriem nerovnosti s dôra-

zom na znevýhodňovanie a sociálne vylúčenie. Ďalším krokom je **analýza, ktorá zohľadní príčiny nerovnosti**. Na vysvetlenie nerovnosti treba použiť teoretické vedomosti o rôznych podobách sociálneho vylúčenia a ponúknuť hypotézy, ako k danému stavu došlo. V prípade rodovej nerovnosti pracujeme s poznatkami z oblasti rodovej nerovnosti (rodových teórií), t. j. používame analýzu citlivú k otázkam rodovej nerovnosti nazývanú **rodová analýza**. Je veľmi dôležité podrobiť údaje skutočne **kompetentnej analýze**, ktorá zohľadňuje relevantné poznatky o sociálnom vylúčení a rodovej nerovnosti. V prípade nedostatočne kompetentnej analýzy sa môže stať, že interpretácia dát existujúcu nerovnosť ešte posilní. Porovnajte nižšie uvedené príklady:

#### **Analýza rodových rozdielov, ktorá nezohľadňuje rodové teórie a poznatky o rodovej nerovnosti v spoločnosti**

Nízka účasť žien na stretnutí bola spôsobená tým, že:

- ženy sa nezaujímajú o spravovanie odpadu a vody;
- ženy nemajú znalosti o spravovaní vody a odpadu;
- muži sa vedú lepšie rozhodovať a sú kompetentnejšími lídrami ako ženy v otázkach spravovania odpadu a vody.

Nízka účasť žien na stretnutí nebude mať negatívny vplyv na nové riešenia, pretože tieto riešenia budú pre ne prospešné i tak.

#### **Analýza rodových rozdielov, ktorá zohľadňuje rodové teórie a poznatky o rodovej nerovnosti v spoločnosti**

Vzhľadom na to, že ženy v dôsledku pretrvávajúcich rodových stereotypov zvyčajne nesú väčšiu zodpovednosť za úlohy spojené so starostlivosťou o domácnosť, vrátane spravovania vody a odpadu, musíme zvážiť nasledovné otázky:

- Konalo sa stretnutie v čase, keď ženy mohli prísť? Bolo im ponúknuté alternatívne riešenie, napr. možnosť zaopatriť deti v mieste konania stretnutia?

- Boli ženy primerane informované o stretnutí?
- Sú ženy systematicky vylučované z rozhodovacích procesov v obci?

Vzhľadom na to, že ženy v dôsledku pretrvávajúcich rodových stereotypov nesú väčšiu zodpovednosť za chod domácnosti, vrátane spravovania odpadu a vody, ich nízka účasť na stretnutí bude pravdepodobne znamenať menej efektívne a menej udržateľné riešenia. Takéto riešenia môžu dokonca prehlibnúť zaťaženosť žien spojenú so starostlivosťou o domácnosť, čím sa ešte viac prehľbia rodové rozdiely v ich neprospech.

### **Analýza ďalších sociálnych rozdielov, ktorá nezohľadňuje teórie zaoberajúce sa sociálnym vylúčením**

Nízka účasť starších ľudí na stretnutí bola spôsobená tým, že:

- starší ľudia sa nezaujímajú o spravovanie odpadu a vody a nemajú o tejto problematike dostatočné znalosti;
- starší ľudia žijú prevažne s rodinami, v ktorých zvyčajne lepšie a efektívnejšie rozhodujú mladší členovia, vrátane otázok spravovania odpadu a vody;

Ľudia z blízkej osady sa na stretnutí nezúčastnili preto, že nemajú záujem o spravovanie odpadu a vody ani potrebné vedomosti o tejto problematike.

Ľudia so zdravotnými postihnutím, prípadne s obmedzenou mobilitou sa na stretnutí nezúčastnili preto, že neradi opúšťajú svoje obydlia a na podobných stretnutiach ich zvyčajne zastupujú príbuzní.

Nízka účasť starších ľudí na stretnutí, rovnako ako neúčasť ľudí zo zdravotným postihnutím a ľudí z osady nebude mať negatívny vplyv na zavádzanie nových riešení, pretože nový systém spravovania vody a odpadu bude prospešný pre celú obec. Ľudia z osady budú mať možnosť sa do nového systému zapojiť, ak budú mať záujem. Starším ľuďom a ľuďom so zdravotným postihnutím informácie sprostredkujú ich príbuzní.

### **Analýza ďalších sociálnych rozdielov, ktorá zohľadňuje teórie zaoberajúce sa sociálnym vylúčením**

Hoci mnohí starší ľudia žijú s mladšími príbuznými, títo trávajú prevažnú väčšinu času v práci, a tak práve starší členovia rodiny budú musieť riešiť každodenné úlohy spojené so spracovaním odpadu a vody. Za ich nízkou účasťou sa môžu skrývať rôzne faktory:

- Konalo sa stretnutie v čase, keď mohli starší ľudia prísť?
  - Boli starší ľudia dostatočne, včas a prístupným spôsobom informovaní o stretnutí?
  - Sú starší ľudia systematicky vylučovaní z rozhodovacích procesov v obci?
  - Pripravilo zastupiteľstvo osobitné pozvanie alebo alternatívne formy pozývania (napr. osobná návšteva) pre rôzne skupiny obyvateľov?
- Napriek tomu, že mnohí ľudia so zdravotným postihnutím sú odkázaní na pomoc príbuzných, nemusia s nimi vždy žiť v spoločnej domácnosti. Niektorí z nich sa dokážu o väčšinu súkromných a rodinných záležitostí postarať sami (vrátane spracovania vody a odpadu) a pomoc príbuzných využívajú len v nevyhnutných záležitostiach. Zároveň môžu byť členovia rodiny, ktorí im pomáhajú, vyťažení aj inými povinnosťami a nemuseli mať možnosť zúčastniť sa stretnutia. Za neúčasťou ľudí so zdravotným postihnutím na stretnutí sa môžu skrývať rôzne faktory:
- Konalo sa stretnutie vo vhodnom čase a v priestoroch, ktoré boli ľuďom so zdravotným postihnutím prístupné?
  - Boli ľudia so zdravotným postihnutím dostatočne, včas a najmä prístupným spôsobom informovaní o stretnutí (napr. bola informácia dostupná v alternatívnych formách tak, aby bola prístupná aj ľuďom so senzomotorickým obmedzením)?
  - Sú ľudia so zdravotným postihnutím systematicky vylučovaní z rozhodovacích procesov v obci?
  - Pripravilo zastupiteľstvo osobitné alternatívne formy pozývania (napr. osobná návšteva) pre rôzne skupiny obyvateľov, vrátane ľudí so zdravotným postihnutím?
  - Zabezpečilo zastupiteľstvo osobitné opatrenia na zlepšenie prístupnosti pre ľudí so zdravotným postihnutím (napr. tlmočenie do znakovkej reči, osobnú asistenciu, vyhradené miesto pre osoby na vozíku v predných radoch a pod.)?



Ľudia z osady žijú izolovane od obce. Rovnako však produkujú odpad a využívajú miestne zdroje vody. Napriek tomu, že žijú v provizórnych obydliach, denno-denne riešia úlohy spojené so spravovaním odpadu a zabezpečovaním vody pre chod domácnosti. Za ich neúčast'ou môžeme hľadať napr. tieto faktory:

- Konalo sa stretnutie v čase, keď mohli ľudia z osady prísť? Mali možnosť sa dopraviť na stretnutie?
- Boli ľudia z osady dostatočne, včas a primeraným spôsobom informovaní o konaní, obsahu a význame stretnutia pre svoju komunitu?
- Sú ľudia z osady systematicky vylučovaní z rozhodovacích procesov v obci?

Pretože starší ľudia, ako aj ľudia so zdravotným postihnutím a ľudia z osady riešia denno-denne úlohy spojené so spravovaním odpadu a vody v domácnosti, ich nízka účasť, resp. neúčasť na stretnutí bude pravdepodobne znamenať menej efektívne a menej udržateľné riešenia pre celú obec. Môžeme predpokladať, že dôjde k posilneniu prekážok, ktoré budú brániť ich zapojeniu do navrhovaného projektu, ako aj k prehĺbeniu sociálneho vylúčenia, ktorému čelia.

### 4.3 Rodová analýza dopadov<sup>2</sup>

**Rodová analýza dopadov** je analytická metóda, ktorej cieľom je zistiť, či bude mať konkrétna intervencia negatívny alebo pozitívny vplyv na rodovú rovnosť. Predstavuje jednu z foriem rodovej analýzy, ktorá sa sústreďuje na vyhodnocovanie vplyvu konkrétnej intervencie na ženy a mužov. Jej konečným cieľom však nie je iba určiť, či navrhované riešenie bude zachovávať status quo, alebo prispeje k jeho zlepšeniu, ale aj pomôcť pomenovať a podporiť zmeny smerujúce k pozitívnym výsledkom. Zároveň pomáha predísť nepriaznivým vplyvom tým, že formuluje odporúčania pre adaptáciu danej intervencie tak, aby sa zmierňovala rodová nerovnosť a aby sa posilňovala rodová rovnosť.

Pri bližšom skúmaní rôznych intervencií, ktoré sa na prvý pohľad javia ako rodovo neutrálne, sa ukazuje, že na mužov a ženy vplyvajú rôzne faktory. Tieto rozdielne vplyvy sú zapríčinené podstatnými rozdielmi medzi životnou realitou žien a mužov vo väčšine oblastí súkromného a verejného života. V dôsledku týchto rozdielov majú potom aj zdanlivo neutrálne opatrenia rôzny vplyv na ženy a mužov, a prispievajú tak k prehĺbovaniu existujúcej nerovnosti.

Ak má akákoľvek intervencia vplyv na život ľudí v danej spoločnosti alebo v konkrétnej komunite, je pravdepodobné, že tento vplyv bude vo väčšej alebo menšej miere aj rodovo relevantný. Spravidla je rovnako vysoko pravdepodobné, že budú relevantné aj ďalšie aspekty nerovnosti (napr. z hľadiska veku, zdravotného postihnutia, sociálneho pôvodu a pod.). Rozšírením perspektívy na ďalšie podoby nerovnosti možno rodovú analýzu dopadov využiť aj v širšom kontexte sociálneho vylúčenia, a zohľadniť tak vplyvy na konkrétne sociálne vylúčené a znevýhodnené skupiny. V tejto kapitole sa sústreďíme na opis rodovej analýzy dopadov.

Rodová analýza dopadov sa môže využívať pred zavedením intervencie do praxe (ex-ante analýza rodových dopadov), aj po jej zavedení do praxe (ex-post analýza):

- **Ex-ante rodová analýza dopadov** sa sústreďuje na odhad potenciálnych účinkov a vplyvov navrhovanej intervencie. Využíva sa napríklad pri tvorbe rôznych politík, programov alebo legislatívnych dokumentov. Analýza sa uskutočňuje pred ich uvedením do praxe a súčasná situácia sa v nej porovnáva s trendmi budúceho vývoja. V prípade štrukturálnej pomoci je pre tento druh analýzy priestor v procese prípravy operačných programov.<sup>3</sup>
- **Ex-post rodová analýza dopadov** zahŕňa zhodnotenie reálnych účinkov a vplyvov už zavedených intervencií. Môže sa realizovať priebežne počas zavádzania konkrétnej intervencie do praxe s cieľom sledovať priebežný vplyv na mužov a ženy, alebo až po jej úplnom zavedení do praxe s cieľom vyhodnotiť jej konečný vplyv na mužov a ženy. Pri tejto analýze sa porovnáva východisková situácia s konečným stavom po zavedení intervencie do praxe. Pri čerpaní prostriedkov EÚ je možné tento druh analýzy využiť v rámci procesov hodnotenia dopadov realizovaných operačných programov a projektov.

Východiskom pre rodovú analýzu dopadov sú rodovo diferencované údaje, t. j. údaje členené podľa pohlavia. Pri aplikovaní tejto metódy na vyhodnotenie vplyvov na ďalšie formy nerovnosti využijeme údaje členené podľa viacerých sociálnych kategórií (pozri predošlé časti).

## Model rodovej analýzy dopadov

Jeden z modelov rodovej analýzy dopadov sa sústreďuje na **4 základné oblasti dopadov – zastúpenie, zdroje, normy a hodnoty, práva** – a skúma rozdiely medzi ženami a mužmi v týchto aspektoch vo vzťahu k analyzovanej intervencii a v rámci dotknutej cieľovej skupiny.

**Zastúpenie** zohľadňuje zloženie a zapojenie cieľovej, resp. populačnej skupiny podľa pohlavia. Zvažuje sa aj zastúpenie žien a mužov na rozhodovacích pozíciách a miera ich vplyvu pri rozhodovacích procesoch.

**Zdroje** zahŕňajú čas, priestor, informácie a peniaze, ale aj politickú a ekonomickú moc, vzdelanie a ďalšie vzdelávanie, zamestnanie a profesijnú kariéru, nové technológie, zdravotné služby, bývanie, dopravné prostriedky, voľný čas atď. Skúma sa rodové prerozdelenie kľúčových zdrojov, prístup žien a mužov k týmto zdrojom a to, akú majú ženy a muži možnosť profitovať z využívania týchto zdrojov.

**Normy a hodnoty** zahŕňajú presvedčenia, ktoré v spoločnosti alebo v danej komunite ovplyvňujú životy mužov a žien – napríklad rodové stereotypy, zaužívaná deľba práce medzi ženami a mužmi, postoje a očakávania kladené na správanie žien a mužov, nerovnosť v hodnotách, ktoré sú pripisované mužom a ženám a pod. Analyzuje sa, ako tieto normy a hodnoty umožňujú alebo, naopak, znemožňujú ženám a mužom profitovať z navrhovanej intervencie alebo sa zapojiť do jej usmerňovania. Skúma sa i to, do akej miery intervencia mení alebo inak ovplyvňuje rodovo stereotypné normy, či ich pomáha odstraňovať alebo, naopak, podporuje zachovávanie, ba až prehlbovanie existujúcej rodovej nerovnosti.

**Práva** sa týkajú priamej a nepriamej diskriminácie a ochrany ľudských práv (vrátane práva nebyť vystavená sexuálnemu násiliu a obťažovaniu). Skúma sa prístup mužov a žien k spravodlivosti v právnom, politickom, či socioekonomickom prostredí.

Nasledujúca tabuľka na príklade programu z oblasti vidieckej ekoturistiky ukazuje, ako možno skúmať jednotlivé oblasti prostredníctvom rodovej analýzy dopadov.

<b>Oblasť dopadu a príklady otázok</b>	<b>Navrhovaný pilotný program pre rozvoj ekoturistiky v chudobnej vidieckej oblasti</b> (otázky pre rodovú analýzu dopadov)
<p><b>Zastúpenie:</b> Je počet mužov a žien (napríklad v cieľovej skupine) rovnaký? Zapájajú sa muži a ženy v rovnakej miere, resp. majú rovnaké možnosti aktívne sa zapojiť do programu?</p>	<p>Budú sa môcť muži a ženy zapojiť do programu vo vyrovnanom pomere? Budú sa muži a ženy rovnomerne podieľať na riadení programu a rozhodovaní o ňom?</p>
<p><b>Zdroje:</b> Budú mať ženy a muži rovnaký prístup k zdrojom (čas, peniaze, informácie, atď.), aby mohli mať osob z daného programu? Vytvorí program rovnaké zdroje pre mužov a pre ženy?</p>	<p>Aké existujúce zdroje sú potrebné na to, aby bolo možné sa do programu zapojiť a mať z neho osob (napr. určité zručnosti, primerané financie, pozemky, čas)? Majú ženy a muži rovnaký prístup k takýmto zdrojom? Budú mať ženy a muži rovnakú možnosť využiť príjem z programu? Spôsobí schéma realizácie programu väčšie časové zaťaženie zapojených žien?</p>
<p><b>Normy a hodnoty:</b> Akým rôznym spôsobom budú rodové stereotypy, spoločenské normy a hodnoty vplývať na mužov a ženy pri realizácii tohto programu? Budú stereotypy a hodnoty predstavovať pre mužov a ženy prekážky pri využívaní výhod daného programu?</p>	<p>Neznemožňujú rodové stereotypy týkajúce sa „mužskej“ a „ženskej“ práce, aby sa ženy a muži rovnakou mierou podieľali na tomto programe? Bude program podporovať odbúravanie existujúcich stereotypných predstáv o úlohách mužov a žien?</p>

**Práva:** Majú muži a ženy rovnaké príležitosti využiť výhody, ktoré prináša daný program? Ovplyvní tento program práva mužov a žien priamo alebo nepriamo?

Existujú nejaké zákonné prekážky, ktoré by bránili ženám alebo mužom využiť výhody plynúce z tohto programu (napr. obmedzenia týkajúce sa vlastníctva majetku a práv rozhodovať o ňom, prístupu k potrebným finančným zdrojom a pod.)?

Postupnosť konkrétnych krokov pri realizácii rodovej analýzy dopadov bližšie približuje príloha č. 1 – *Metodika rodovej analýzy dopadov*.

**Analýza sociálnych a rodových rozdielov** zameriavajúca sa na príčiny nerovnosti, ktorú sme predstavili v predošlej časti, ako aj **rodová analýza dopadov** si vyžadujú potrebné kapacity a kompetencie z oblasti teórií zaoberajúcich sa sociálnym vylúčením a z oblasti rodovej teórie. V prípade, že inštitúcia nedisponuje personálom s potrebnými znalosťami, odporúča sa využiť **konzultácie s expertkami a expertmi** pôsobiacimi **v týchto oblastiach**, prípadne realizovať analýzu formou externého zadania. Nasledujúci **zoznam kontrolných otázok**<sup>4</sup> môže pomôcť pri rozhodovaní o tom, či je možné tieto druhy analýz realizovať „od stola“ (t. j. vlastnými kapacitami), alebo bude vhodnejšie zvážiť externé konzultácie, prípadne zadať vypracovanie celej analýzy externým expertkám a expertom s príslušnými kompetenciami:

#### **Zoznam kontrolných otázok – analýza od stola alebo externé zadanie**

- **Máme v tíme prístup k potrebným informáciám** na realizáciu analýzy, t. j. k informáciám a údajom diferencovaným podľa pohlavia a ďalších relevantných kategórií?
- Máme v tíme dostatočné **znalosti z oblasti teórií zaoberajúcich sa rodovými a ďalšími nerovnosťami, resp. sociálnym vylúčením**?
- Máme v tíme dostatočné znalosti o prepojení týchto teórií s oblasťou, ktorej sa analýza dotýka? Je nám dostatočne zrejmé, **aký**

**významný aspekt** (častokrát skrytý) **môžu rod a iné sociálne charakteristiky predstavovať v rámci analyzovanej oblasti?**

- Máme k dispozícii dostatok **času (ako aj ďalších potrebných zdrojov)** na realizáciu kompetentnej **analýzy zohľadňujúcej rodové a iné nerovnosti?**
- Bude analýza **dostatočne dôveryhodná** v očiach relevantných aktérov a aktérok? (Poznámka: Niekedy je vhodnejšie disponovať nezávislým hodnotením, najmä ak by objektivita analýzy vypracovanej interne mohla byť spochybnená.)

**Poznámky**

<sup>1</sup> Príklady v tejto kapitole sú inšpirované príručkou UNDP (Niemans, 2007).

<sup>2</sup> Definície a model rodovej analýzy dopadov v tejto časti sú spracované podľa Niemans, 2007.

<sup>3</sup> Príklad rodovej ex-ante štúdie realizovanej v SR: *Rodová nerovnosť a segregácia povolanií. Evalvačná štúdia ex-ante*. Dostupné na <http://www.ruzovyamodrysvet.sk/sk/hlavne-menu/citaren/clanky-a-studie/rodova-nerovnost-a-segregacia-povolani>.

<sup>4</sup> Čiastočne adaptované podľa Niemans, 2007.

## 5. Odporúčania pre uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí

### 5.1 Všeobecné odporúčania

Základné dokumenty pre uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí formulujú tieto všeobecné princípy:

- **dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania;**
- **odstraňovať bariéry brániace rovnosti príležitostí a predchádzať všetkým formám diskriminácie;**
- **vytvárať podmienky, ktoré zohľadňujú špecifické potreby, ako aj skúsenosti** rozmanitých skupín, a tak prispievať k posilňovaniu rovnosti príležitostí;
- **sledovať vplyv na rovnosť príležitostí** na princípe **mainstreamingu**, t. j. integrovať rovnosť príležitostí ako **prierezový princíp** horizontálne aj vertikálne, a to:
  - do všetkých oblastí implementácie pomoci;
  - na všetkých úrovniach riadenia štrukturálnej pomoci;
  - prostredníctvom zapojenia všetkých zainteresovaných a relevantných aktérov a aktérovy;
- **presadzovať rodovú rovnosť** ako kľúčovú súčasť rovnosti príležitostí tak, aby všetci ľudia mali možnosť slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať príležitosti bez obmedzení, ktoré sú dôsledkom rodovo stereotypných predstáv o úlohe ženy a muža v spoločnosti;
- **zabezpečiť dostupnosť fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb** pre obyvateľov s obmedzenou mobilitou a senzoricou orientáciou;
- **podporovať rovnosť príležitostí primerane a v súčinnosti s horizontálnou prioritou marginalizované rómske komunity** tam, kde dochádza k prieniku oblastí pôsobenia.

Tieto princípy sa musia odzrkadliť prierezovo vo všetkých etapách realizácie programov a vo všetkých procesoch riadenia štrukturálnej pomoci. Patria medzi ne:

- **tvorba a aktualizácia programových dokumentov**, predovšetkým operačných programov a programových manuálov;
- **príprava výziev, podporných dokumentov (príručky, formuláre a pod.) a výber projektov** (vrátane procesu odborného hodnotenia a schvaľovania žiadostí o nenávratný finančný príspevok a zmluvného zabezpečenia vybraných projektov);
- **monitorovanie** na úrovni programu a projektov;
- **hodnotenie** operačného programu;
- **informovanie a publicita** zabezpečovaná na úrovni projektov, ako aj na úrovni operačného programu.

Jednotlivým procesom a etapám riadenia štrukturálnej pomoci sa venujú nasledujúce časti. Prinášajú konkrétne odporúčania a názorné príklady, ktoré možno využiť pri podpore horizontálnej priority rovnosť príležitostí.

## 5.2 Úroveň programovania a riadenia

Uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí zasahuje do všetkých relevantných etáp a procesov programovania a riadenia štrukturálnej pomoci. Patria medzi ne:

- 1) tvorba operačných programov a programových manuálov;
- 2) príprava a implementácia výziev na predkladanie projektov;
- 3) spracovanie, výber a schvaľovanie žiadostí o nenávratný finančný príspevok;
- 4) zmluvné zabezpečenie a implementácia projektov;
- 5) monitorovanie projektov na úrovni operačného programu;
- 6) hodnotenie na úrovni operačného programu;
- 7) informovanie a publicita.



V tejto časti sa budeme zaoberať prvými štyrmi bodmi. Odbornému hodnoteniu pri výbere projektov, monitorovaniu, hodnoteniu programov, informovaniu a publicite sa venujú nasledujúce časti.

**V rámci tvorby operačných programov a programových manuálov** je prvým kľúčovým momentom pre uplatnenie rovnosti príležitostí analýza východiskovej situácie. Situačné analýzy jednotlivých programov majú zahrnúť **analýzu rodovej nerovnosti, sociálneho vylúčenia** a pretrvávajúcej diskriminácie v danej oblasti (pozri kapitoly 1 a 4). Ďalším krokom je zohľadnenie týchto zistení pri programovaní priorít a opatrení, a to predovšetkým:

- 1) definovanie osobitných cieľov zameraných na podporu horizontálnej priority rovnosť príležitostí v rámci daného operačného programu, ako aj súvisiacich merateľných ukazovateľov na meranie pokroku pri ich dosahovaní;
- 2) prierezové zohľadnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v rámci všetkých prioritných osí a opatrení, ako aj ich premietnutie do súboru merateľných ukazovateľov (prierezové diferencovanie ukazovateľov podľa pohlavia/rodu a ďalších sociálnych charakteristík).

**V procese prípravy a realizácie výziev na predkladanie projektov** je prvým krokom pri uplatňovaní horizontálnej priority rovnosť príležitostí plánovanie výziev. Ide predovšetkým o vyčlenenie primeranej finančnej alokácie na jednotlivé výzvy s ohľadom na podporu všetkých znevýhodnených skupín a na posilňovanie rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Podporu rovnosti príležitostí je nutné primerane zohľadniť vo všetkých výzvach. Zároveň ju však možno posilniť aj prípravou osobitných výziev zameraných na špecifické cieľové skupiny alebo konkrétne problémy v oblasti pretrvávajúcich rodových a ďalších sociálnych nerovností.

**Pri vypracovávaní samotnej výzvy a relevantných podporných dokumentov** treba aspekty rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti zapracovať do žiadosti o nenávratný finančný príspevok a do ďalšej projektovej dokumentácie. Zároveň je nutné zapracovať do príručky pre žiadateľov súvisiace metodické odporúčania (pozri ďalej v tejto kapitole). V neposlednom rade treba rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť jednoznačne zadefi-

nová a zohľadniť v rámci hodnotiacich kritérií (pozri časť venovanú odbornému hodnoteniu projektov).

**Pri zverejnení výzvy** treba prostredníctvom aktivít v oblasti publicity zaistiť, aby informácie o možnostiach využívania štrukturálnych prostriedkov

- 1) zahŕňali aj informácie o možnosti využívať štrukturálnu pomoc na podporu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí;
- 2) oslovili všetkých potenciálnych žiadateľov a žiadateľky, vrátane sociálne vylúčených komunit a iných znevýhodnených skupín (napr. s ohľadom na senzomotorické, jazykové bariéry a pod., pozri časť venovanú publicite).

**V rámci vyhodnotenia úspešnosti výzvy** je vhodné pri analýze podaných a schválených projektov zohľadniť aj podporu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí vrátane špecifikácie rôznych znevýhodnených skupín, na ktoré sa schválené projekty zameriavajú. Súčasťou analýzy má byť aj vyhodnotenie podielu finančných prostriedkov vyčlenených na projekty prispievajúce k posilňovaniu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

**Pri spracovávaní, výbere a schvaľovaní žiadostí o nenávratný finančný príspevok** sa rovnosť príležitostí odporúča zohľadňovať nasledovne:

- 1) pri kontrole formálnej správnosti žiadostí overiť, či sa v žiadosti uvádza vplyv na rovnosť príležitostí a v prípade kladnej odpovede zistiť, či žiadosť obsahuje aj relevantné merateľné ukazovatele;
- 2) v rámci odborného hodnotenia žiadostí zabezpečiť vyvážené a relevantné hodnotiace kritériá na posúdenie podpory rovnosti príležitostí (proporcionálne primerané voči ostatným kritériám s ohľadom na význam horizontálnej priority rovnosť príležitostí a na obsahové zameranie operačného programu);
- 3) pri výbere a schvaľovaní žiadostí zabezpečiť súlad s princípmi transparentnosti, nediskriminácie a rovnosti príležitostí.

Podpora rovnosti príležitostí **pri zmluvnom zabezpečení a kontrole realizácie projektov** zahŕňa predovšetkým **zabezpečenie monitorovania projektov** tak, aby štruktúra a obsah zadaných merateľných ukazovateľov v schválených projektoch zohľadňovala podporu rovnosti príležitostí.

V rámci zmluvných ustanovení sa odporúča zdefinovať povinnosti

a zaistiť súčinnosť realizátorskej organizácie pri sledovaní podpory rovnosti príležitostí v rámci realizácie projektu. Zároveň sa odporúča, aby sa posudzovanie vplyvu na rovnosť príležitostí premietlo do monitorovacích a kontrolných postupov na úrovni riadiaceho a sprostredkovateľského orgánu. Pri **finančnej kontrole projektov** možno rovnosť príležitostí zohľadniť napríklad pri vyčíslovaní a následnej kontrole výdavkov spojených s aktivitami zameranými na podporu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Osobitnú pozornosť treba **venovať porušovaniu zásady rovnakého zaobchádzania**, ako aj diskriminácii (napríklad v podobe nerovnosti v odmeňovaní, pri výberových konaniach a pod.).

Pri posilňovaní rovnosti príležitostí majú podpornú úlohu **konzultácie a informačné a vzdelávacie aktivity**, ktoré sú určené pre žiadateľské organizácie a sú zamerané na prípravu a realizáciu projektov, v ktorých je primeraný priestor vymedzený aj rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti.

## Odporúčania pre spracovanie príručiek a formulárov určených žiadateľským organizáciám

Žiadateľská organizácia vyhodnocuje vplyv na rovnosť príležitostí v žiadosti o nenávratný finančný príspevok (ďalej aj žiadosť o NFP) v časti nazvanej *Súlad s horizontálnymi prioritami*. V príslušnej kolónke deklaruje, či projekt bude prispievať „k zlepšeniu rovnosti príležitostí“ a v prípade pozitívnej odpovede stručne špecifikuje akým spôsobom. Kvalita podpory rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí sa však má prejaviť ako **integrálna súčasť celej žiadosti o NFP vrátane podpornej projektovej dokumentácie**. Ak podpora horizontálnej priority rovnosť príležitostí nie je iba deklaratívnym vyhlásením, musí sa premietnuť do všetkých relevantných zložiek projektu, ktorými sú napríklad:

- a) analýza východiskovej situácie,
- b) ciele projektu,
- c) aktivity projektu a metodológia realizácie projektu,
- d) cieľové skupiny projektu,
- e) merateľné ukazovatele projektu,
- f) rozpočet projektu,
- g) kapacity na realizáciu projektu,
- h) plán zabezpečovania publicity projektu.

Vzhľadom na to treba žiadateľským organizáciám poskytnúť primerané metodické odporúčania pre komplexné a integrované uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí. Okrem zdôraznenia komplexného prístupu je možné zapracovať relevantné odkazy o podpore rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí aj priamo do poznámok, prípadne do metodických usmernení týkajúcich sa vyššie uvedených častí projektovej dokumentácie. Žiadateľským organizáciám to umožní uvedomiť si podstatu integrujúceho a komplexného prístupu a privedie ich to k prierezovému zohľadneniu horizontálnej priority rovnosť príležitostí.

Odporúča sa, aby sa takýto komplexný postup uplatňoval aj pri výbere a schvaľovaní nových projektov a pri monitorovaní a kontrole už realizovaných projektov (pozri ďalšie časti).

**Príručka pre žiadateľa o nenávratný finančný príspevok** je kľúčovým dokumentom, ktorým sa žiadateľské organizácie riadia pri príprave projektu. Z hľadiska podpory rovnosti príležitostí v nej treba **venovať adekvátnu pozornosť metodickým odporúčaniam vo vzťahu k podpore rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti**. V príručke je dôležité najmä:

- a) **uviesť základné definície** rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti, ako aj základné definície zásad rovnakého zaobchádzania, predchádzania diskriminácii a jej odstraňovania;

Príklad definície: **Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania**

Pri hodnotení a schvaľovaní projektov sa bude dbať na:

- dodržiavanie a zabezpečovanie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnakého prístupu ku každému bez ohľadu na pohlavie/rod, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, národný a sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti či k etnickej skupine, majetok, pôvod, postavenie, vek, zdravotné postihnutie, sexuálnu orientáciu;
- predchádzanie všetkým formám diskriminácie, znevýhodňovania, poškodzovania a odlišného zaobchádzania z dôvodu pohlavia/rodu, rasy, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, národného a sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti či k etnickej skupine, majetku, pôvodu, postavenia, veku, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie.

- b) **definovať postup, ako objasniť prínos projektu** k horizontálnej priorite rovnosť príležitostí v predkladanej dokumentácii;

- c) **objasniť konkrétne možnosti podpory rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti** v rámci daného operačného programu;
- d) **nasmerovať žiadateľskú organizáciu na ďalšie zdroje informácií** (napr. osobitné metodické usmernenia, príručky a pod.).

Body b) a c) treba prispôbiť špecifikám konkrétneho operačného programu, prípadne zameraniu konkrétnej výzvy na predkladanie projektov, pre ktorú bude príslušná príručka určená (pozri odporúčania uvádzané ďalej v tejto časti). V bode a) a b) je možné využiť definície a informácie uvádzané v *Systéme koordinácie HP RP*, prípadne v tejto príručke.

V *Príručke pre žiadateľa o NFP* je nutné zdôrazniť význam hlavného cieľa horizontálnej priority rovnosť príležitostí a uviesť relevantné špecifické ciele definované *Systémom koordinácie HP RP*, prípadne uviesť konkrétne ciele v oblasti podpory rovnosti príležitostí stanovené samotným operačným programom. Rovnako v nej treba jasne pomenovať špecifické kritériá pre podporu rovnosti príležitostí v rámci daného operačného programu. Vhodné sú aj konkrétne odporúčania pre posilňovanie rovnosti príležitostí v nadväznosti na pretrvávajúcu rodovú nerovnosť a iné znevýhodnenia v oblasti daného operačného programu. Metodické usmernenia musia jednoznačne upozorňovať na to, že negatívny vplyv na rovnosť príležitostí je porušením zásad štrukturálnej pomoci a projekty s negatívnym vplyvom budú zamietnuté. Ďalej je vhodné odporučiť špecifickú príručku určenú pre žiadateľské organizácie: *Príručka uplatňovania rovnosti príležitostí v projektoch spolufinancovaných EÚ*.

V prípade operačných programov *Zamestnanosť a sociálna inklúzia* a *Vzdelávanie*, ktoré sa zameriavajú na rozvoj ľudského potenciálu a vytváranie podmienok na zvyšovanie zamestnanosti, je adekvátne **rozšíriť priestor pre obsiahlejšie kvalitatívne objasnenie spôsobu podpory a posilňovania rovnosti príležitostí a osobitne rodovej rovnosti**, napríklad takouto formou:

**Opíšte, ako projekt zabezpečí uplatňovanie rovnosti príležitostí vo vzťahu k znevýhodneným skupinám** (špecifikujte znevýhodnené cieľové skupiny, na ktoré sa bude projekt zameriavať, aktivity na podporu znevýhodnených cieľových skupín a opatrenia na podporu rovnosti príležitostí).

**Opište, ako projekt podporí posilňovanie rodovej rovnosti, resp. uplatňovanie rodového hľadiska** (špecifikujte potreby žien a mužov a ich zapojenie do cieľovej skupiny, ako aj aktivity a opatrenia zamerané na podporu rodovej rovnosti, resp. prekonávanie rodových stereotypov. Uvedte, či a akým spôsobom projekt prispieva k podpore rovnosti príležitostí žien a mužov a k posilňovaniu účasti žien a mužov v tých oblastiach života, v ktorých čelia znevýhodňovaniu).

Ďalšou alternatívou je uplatňovať rodové hľadisko (*gender mainstreaming*) a hľadisko rovnosti príležitostí prierezovo a primerane upraviť všetky inštrukcie v príslušných častiach projektovej dokumentácie. Patrí sem napríklad východisková situácia, situácia po ukončení projektu, ciele a zameranie projektu, cieľové skupiny, spôsob realizácie, aktivity projektu a pod. Upravené inštrukcie majú upozorniť žiadateľskú organizáciu na to, aby **v rámci každej relevantnej časti osobitne uviedla aj skutočnosti súvisiace s podporou horizontálnych priorít.**

### 5.3 Úroveň odborného hodnotenia a výberu projektov

**Hodnotenie prínosu projektu** k horizontálnej priorite rovnosť príležitostí je úzko previazané s hlavnými a špecifickými cieľmi horizontálnej priority. Konkrétnejšie princípy hodnotenia prínosu k horizontálnej priorite rovnosť príležitostí, ako aj **postupy hodnotenia vplyvu projektu na rovnosť príležitostí** zo strany žiadateľskej organizácie sú definované v kapitole *Systému koordinácie HP RP* venovanej implementácii.

**Žiadateľská organizácia** deklaruje vplyv na rovnosť príležitostí v žiadosti o nenávratný finančný príspevok v časti s názvom *Súlad s horizontálnymi prioritami*.

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

Táto časť slúži na základné vyhodnotenie vplyvu projektu na rovnosť príležitostí. V prípade, že žiadateľská organizácia označí možnosť *áno*, deklaruje **pozitívny vplyv** a je povinná špecifikovať, ako projekt prispieva k posilňovaniu rovnosti príležitostí. V prípade, že označí *nie*, deklaruje **neutrálny vplyv**.

Z hľadiska **procesov odborného hodnotenia** projektov (pozri podkapitolu *Systému koordinácie HP RP* venovanú odbornému hodnoteniu) treba venovať osobitnú pozornosť projektom, ktoré deklarujú **pozitívny vplyv na rovnosť príležitostí**. V procese odborného hodnotenia treba overiť, či nejde o formálne deklarovaný vplyv, t. j. či projekt skutočne kvalitatívne prispieva k posilňovaniu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (pozri príklad ďalej). V prípade projektov, ktoré deklarujú, že nemajú vplyv na rovnosť príležitostí, sa predpokladá **neutrálny vplyv**. V tomto prípade sa treba zamerať na riziká možného negatívneho vplyvu a uistiť sa, že zdanlivo neutrálny prístup nebude viesť k prehlbovaniu diskriminácie, sociálneho vylúčenia a k posilňovaniu rôznych foriem nerovnosti, vrátane rodovej nerovnosti. Vplyv takýchto projektov na rovnosť príležitostí by bol negatívny (napriek tomu, že sa deklaruje neutrálny, t. j. žiadny vplyv) a z dôvodu porušenia zásad využívania štrukturálnej pomoci takéto projekty nie je možné odporučiť na schválenie. Vzhľadom na to je potrebné odborných hodnotiteľov a hodnotiteľky jednoznačne upozorniť na skutočnosť, že **projekty s negatívnym vplyvom** na rovnosť príležitostí sú porušením zásady štrukturálnej pomoci, a že ich úlohou v procese odborného hodnotenia je upozorniť na projekty s rizikom negatívneho vplyvu a navrhnúť ich neschválenie.

**Príklad:** Príkladom formálne deklarovaného pozitívneho vplyvu na rovnosť príležitostí je, keď sa projekt obmedzí na všeobecné konštatovanie ako napríklad: „Pre všetkých účastníkov vzdelávacích aktivít je zabezpečená rovnosť príležitostí bez ohľadu na vek, pohlavie, zdravotné postihnutie, etnický pôvod a pod. Žiadny záujemca nebude diskriminovaný, všetci budú mať k aktivitám rovnaký prístup. Vzdelávacie aktivity prispejú k zlepšeniu šancí všetkých účastníkov na lepšie uplatnenie sa na trhu práce.“

Namiesto formálneho prístupu by mala žiadateľská organizácia objasniť spôsob, ako zabezpečí, že konkrétne znevýhodnené skupiny budú mať zabezpečený reálny prístup k vzdelávacím aktivitám, resp. ako konkrétne vzdelávacie aktivity reálne zlepšia uplatnenie týchto skupín na trhu práce.

Rovnaký prístup automaticky nezabezpečuje rovnosť príležitostí v praxi. Napríklad ľudia s rodičovskými povinnosťami by sa bez zabezpečenia doplnkovej služby starostlivosti o deti počas vzdelávacej aktivity nemohli do projektu zapojiť. Ľudia so zdravotným postihnutím, prípadne ľudia z odľahlých či segregovaných komunít môžu mať problém dopraviť sa na miesto, kde bude vzdelávanie prebiehať, ak nie je k dispozícii vhodná forma dopravy. Ďalší môžu mať problém sa o vzdelávacej aktivite dozvedieť, ak nebude prístupná formou, ktorá zohľadní napríklad ich senzoricke alebo jazykové obmedzenia. Konkrétne forma vzdelávania môže sťažovať prístup ľuďom s rôznymi druhmi obmedzenia (jazyková vybavenosť, vzdelanostná úroveň, sociálne zručnosti, senzomotorické obmedzenia).

Ak sa v projekte nezohľadňujú špecifické potreby rôznych znevýhodnených skupín (napr. v analýze východiskovej situácie) a ak projekt zároveň neponúka vhodné kompenzujúce podporné aktivity alebo sprievodné služby, rovnosť príležitostí nebude zabezpečená. Naopak, je pravdepodobné, že aktivity budú dostupné len úzkemu okruhu ľudí, ktorých neobmedzujú žiadne konkrétne znevýhodnenia. Môže sa dokonca stať, že rozdiely v neprospech znevýhodnených skupín sa v komunite, kde sa projekt bude realizovať, budú prehľbovať, pretože tieto skupiny nebudú mať reálnu možnosť zapojiť sa do projektu a využiť tak príležitosť zlepšiť svoje šance uplatniť sa na trhu práce.

Vzhľadom na potrebu posúdiť skutočný obsah projektov deklarujúcich pozitívny vplyv a, naopak, vylúčiť riziká negatívneho vplyvu v prípade neutrálnych projektov je nutné, aby sa **hodnotiteľky a hodnotelia** v rámci odborného hodnotenia projektov nesústredili iba na tú časť formulára *Žiadosti o NFP*, ktorá je zameraná na súlad s horizontálnymi prioritami. Kvalita podpory rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti sa preukáže tým, že **tvorí integrálnu súčasť celého projektu z obsahového hľadiska** a odzr-



kadľuje sa v celej žiadosti o nenávratný finančný príspevok, ako aj v ďalšej projektovej dokumentácii, ako sú napríklad:

- a) analýza východiskovej situácie,
- b) ciele projektu,
- c) aktivity projektu a metodológia realizácie projektu,
- d) cieľové skupiny projektu,
- e) merateľné ukazovatele projektu,
- f) rozpočet projektu,
- g) kapacity na realizáciu projektu,
- h) plán zabezpečovania publicity projektu.

Znamená to, že vysvetlenia v časti *Súlad s horizontálnymi prioritami* majú logicky nadväzovať na konkrétne skutočnosti, ktoré sú uvedené v ďalších častiach projektovej dokumentácie. Medzi deklarováním pozitívneho vplyvu a ďalšími časťami projektovej dokumentácie (najmä v súvislosti s cieľmi, aktivitami a rozpočtom projektu) musí byť **zreteľné logické prepojenie**. Pri odbornom hodnotení projektov treba pri posudzovaní pozitívneho vplyvu zohľadniť skutočnosť, že nestačí takýto pozitívny vplyv deklarováť, ale že projekt musí jasne ukázať, v čom konkrétne spočíva jeho pozitívny vplyv a akým spôsobom tvorí integrálnu súčasť projektu a postupov uplatňovaných žiadateľskou organizáciou.

Rovnaký postup platí pre vylúčenie možného rizika **negatívneho vplyvu**. **Projekt s rizikom negatívneho vplyvu** je typ projektu, v ktorom jednotlivé zložky projektu uvedené vyššie naznačujú:

- riziko porušovania zásady rovnakého zaobchádzania a predchádzania diskriminácii;
- podporu pretrvávajúcej nerovnosti alebo priamo prehlbovanie nerovnosti.

Posúdenie **rizika negatívneho vplyvu** si vyžaduje, rovnako ako pri pozitívnom vplyve, komplexné zohľadnenie všetkých relevantných zložiek projektu. **Príkladom rizika negatívneho vplyvu** môže byť nezohľadnenie rozmanitých potrieb a životných okolností znevýhodnených skupín, ktoré môžu byť priamo alebo nepriamo ovplyvnené realizáciou projektu. Zároveň je dôležité zdôrazniť, že rizikom negatívneho vplyvu môžu byť ohrozené nielen projekty deklarujúce neutrálny vplyv, ale aj projekty, ktoré deklarujú pozitívny vplyv (pozri príklad uvedený na s. 45 – 46).

Bez ohľadu na to, aký vplyv na rovnosť príležitostí sa v projekte deklaruje, treba posúdiť vplyv na rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť komplexne a vo vzťahu k všetkým relevantným aspektom projektu. Pri hodnotení je potrebné venovať primeranú pozornosť všetkým častiam projektovej dokumentácie (vrátane východísk, cieľov, aktivít, ovplyvnených cieľových skupín, rozpočtu a pod.), nielen časti zameranej na súlad s horizontálnymi prioritami.

## Príklad kontrolného hárku na komplexné posúdenie projektu

Nasledujúci príklad ponúka **model komplexného hodnotenia vplyvu projektu na rovnosť príležitostí**. V obdobnej alebo primerane upravenej podobe sa môže využiť vo všetkých operačných programoch napríklad formou osobitného kontrolného hárku pre horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí. Tento hárk môže odborným hodnotiteľkám a hodnotiteľom pomôcť posúdiť konkrétne oblasti, v ktorých sa môže prejaviť vplyv projektu na rovnosť príležitostí. Súčasťou modelu je návod na vyhodnotenie hárku a jeho premietnutie do bodového ohodnotenia v prípade, že sa v príslušnom operačnom programe používa na horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí osobitné hodnotiace kritérium.

Ďalšou možnosťou je využiť jednotlivé aspekty hodnotenia ponúkané v tomto hárku a zapracovať ich prierezovo do ostatných relevantných hodnotiacich kritérií používaných na hodnotenie projektov, napríklad do kritérií o primeranosti cieľov projektu, aktivít alebo cieľových skupín, či kritérií zameraných na posúdenie rozpočtu a pod.

### **Pri odbornom hodnotení sa z hľadiska horizontálnej priority rovnosť príležitostí posudzuje, či:**

1. projekt spĺňa zásady rovnakého zaobchádzania a predchádzania diskriminácii;
2. projekt prispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti a. v samostatnej časti žiadosti o NFP určenej pre horizontálne priority – súlad s horizontálnymi prioritami vrátane merateľných ukazovateľov;

- b. s ohľadom na ostatné časti projektovej dokumentácie (východisková situácia, cieľové skupiny, ciele, aktivity a rozpočet projektu, zabezpečenie udržateľnosti a publicity a pod.).

Oblasť posudzovania	Aspekty hodnotenia	Hodnotenie*
<b>Východisková situácia</b>	Zhodnotenie analýzy východiskovej situácie: Obsahuje zohľadnenie rozdielnych potrieb mužov a žien, resp. identifikáciu rôznych foriem nerovnosti a sociálneho vylúčenia, ktorým čelia rôzne znevýhodnené skupiny? Reflektuje analýza potreby zraniteľných skupín?	
<b>Aktivity a ciele</b>	Zhodnotenie previazanosti navrhovaných aktivít a cieľov s identifikovanými problémami, formami nerovnosti a prípadnými potrebami zraniteľných cieľových skupín: Podporujú aktivity odbúravanie sociálneho vylúčenia alebo rodovej nerovnosti?	
<b>Rozpočet projektu</b>	Zhodnotenie previazanosti a primeranosti finančných alokácií s cieľmi a aktivitami zameranými na podporu znevýhodnených skupín a posilňovanie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti: Zahŕňa rozpočet jasne identifikované alokácie spojené s podporou rovnosti príležitostí (napríklad zapojenie expertiek a expertov v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí alebo konkrétne aktivity podporujúce začleňovanie)?	
<b>Cieľové skupiny</b>	Zhodnotenie zloženia a zapojenia cieľových skupín: Sú zraniteľné skupiny zahr-	

<b>Oblasť posudzovania</b>	<b>Aspekty hodnotenia</b>	<b>Hodnotenie*</b>
	<p>nuté do cieľovej skupiny projektu? Prispieva projekt k odstraňovaniu nerovnosti a sociálneho vylúčenia, ktorým tieto skupiny čelia, prípadne k ich lepšej integrácii? Zameriava sa projekt na posilňovanie žien (prípadne mužov) v oblastiach, v ktorých ženy (prípadne muži) čelia znevýhodneniu, nerovnosti alebo iným prekážkam pri napĺňaní svojho potenciálu a/alebo pri prístupe k zdrojom (financiám, službám a pod.)? Majú cieľové skupiny (ohrozené nerovnosťou a sociálnym vylúčením) možnosť vplývať na realizáciu projektu a na formovanie výsledkov projektu (aktívna participácia)? Sú ženy a muži vyrovnané zapojení do riadenia a realizácie projektu?</p>	
<b>Udržateľnosť a merateľnosť prínosu</b>	<p>Zhodnotenie zabezpečenia udržateľnosti a merateľnosti prínosu projektu: Ponúka projekt aktivity, ktoré smerujú k dlhodobému zlepšeniu životnej situácie znevýhodnených skupín, a/alebo k zlepšeniu postavenia žien (prípadne mužov) v oblastiach, v ktorých majú nízke zastúpenie alebo v ktorých čelia nerovnosti? Prispieva projekt k dlhodobému posilňovaniu rovnosti príležitostí a/alebo rodovej rovnosti? Odzrkadľujú zvolené merateľné ukazovatele spôsob, akým projekt prispieva k posilňovaniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?</p>	

Oblasť posudzovania	Aspekty hodnotenia	Hodnotenie*
<b>Ďalšie oblasti</b>	Zhodnotenie ďalších aspektov, v ktorých projekt prispieva k posilňovaniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti (identifikujte oblasť v poznámke a špecifikujte hodnotenie).	
<b>Vyhodnotenie**</b>	Počet kategórií, v ktorých sa vyskytlo príslušné hodnotenie*	riziko negatívneho vplyvu
		neutrálny vplyv
		pozitívny vplyv

\* Na hodnotenie jednotlivých oblastí sa zvolí jedna z nasledovných možností, ktorá najviac vystihuje posudzovanú oblasť:

#### Riziko negatívneho vplyvu

Hodnotená oblasť nezohľadňuje pretrvávajúcu rodovú nerovnosť, resp. znevýhodňovanie a sociálne vylúčenie, prípadne nezohľadňuje špecifické potreby znevýhodnených skupín. Navrhovaný postup, resp. aktivita vykazuje riziko posilňovania a prehľbovania nerovnosti a sociálneho vylúčenia, prípadne riziko porušovania zásady rovnakého zaobchádzania a predchádzania diskriminácie.

#### Neutrálny vplyv

Hodnotená oblasť neprispieva k zlepšeniu rovnosti príležitostí, prípadne rodovej rovnosti, zachováva súčasný stav, resp. v hodnotenej oblasti sa deklaruje podpora rovnakého zaobchádzania a predchádzania diskriminácii, podpora rovnosti príležitostí alebo rodovej rovnosti, ale nedefinuje sa konkrétny spôsob zlepšovania súčasnej situácie.

#### Pozitívny vplyv

Hodnotená oblasť plne integruje hľadisko rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (napr. analýzou nerovnosti) a navrhuje konkrétny spôsob posilňovania rovnosti príležitostí a/alebo rodovej rovnosti (nápravné opatrenia). Pozitívny vplyv sa plne odzrkadľuje v prepojení s niekoľkými adekvátnymi merateľnými ukazovateľmi.

**\*\* Vyhodnotenie kontrolného hárku:**

- 1) Ak projekt vykáže v niektorej z oblastí riziko negatívneho vplyvu, odporúča sa navrhnuť neschválenie projektu.
- 2) Ak projekt nevykáže riziko negatívneho vplyvu v žiadnej z oblastí, projektu sa pripíše konečné bodové hodnotenie vplyvu na horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí podľa počtu hodnotení neutrálneho a pozitívneho vplyvu. Príklad vyhodnotenia kontrolného hárku v prípade, že na hodnotenie prínosu k horizontálnej priorite rovnosť príležitostí sú vymedzené maximálne 4 body, môže byť nasledovný:

Bodové hodnotenie prínosu projektu k horizontálnej priorite rovnosť príležitostí	Výsledky z kontrolného hárku	
	Počet hodnotení neutrálneho vplyvu	Počet hodnotení pozitívneho vplyvu
0 bodov	5	1
	4	2
1 bod	3	3
2 body	2	4
3 body	1	5
4 body	0	6

## 5.4 Úroveň monitorovania a kontroly realizácie projektov

Monitorovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí na úrovni projektov zabezpečujú riadiace orgány, resp. sprostredkovateľské orgány pod riadiacim orgánom prostredníctvom súboru merateľných ukazovateľov, ktoré sú súčasťou *Národného číselníka ukazovateľov* pre prioritné osi operačných programov. Monitorovanie sa metodicky realizuje prostredníctvom predkladania monitorovacích správ, v ktorých sa uvádzajú priebežne dosahované hodnoty všetkých merateľných ukazovateľov zadaných v Zmluve o nenávratnom finančnom príspevku, vrátane ukazovateľov horizontálnej priority rovnosť príležitostí. Podrobnejšie informácie o ďalších nástrojoch

(napr. monitorovacích výboroch), o konkrétnych úlohách riadiacich orgánov i prijímateľov v súvislosti so zabezpečením monitorovania sa uvádzajú v kapitole *Systému koordinácie HP RP* venovanej implementácii.

V súlade s priereзовým prístupom sa uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí premieta do všetkých etáp prípravy a realizácie monitorovacích a kontrolných procesov, ktorými sú:

- A) Definovanie primeraných merateľných ukazovateľov** v rámci daného operačného programu tak, aby umožnili adekvátne merať pokrok pri dosahovaní cieľov zameraných na podporu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti.
- B) Výber vhodných merateľných ukazovateľov**, a to špeciálne:
- pri príprave výziev v súvislosti so zameraním príslušného opatrenia a konkrétnej výzvy;
  - pri formálnej kontrole predložených žiadostí o NFP (t. j. či projekt, ktorý deklaruje pozitívny vplyv na rovnosť príležitostí, uvádza aj merateľné ukazovatele zamerané na oblasť podpory rovnosti príležitostí).
- C) Overenie relevantnosti vybraných ukazovateľov** na sledovanie pokroku v oblasti zlepšovania rovnosti príležitostí pri schvaľovaní projektov s pozitívnym vplyvom a pri ich zmluvnom zabezpečení. Prvým krokom je overenie relevantnosti ukazovateľov vo vzťahu k obsahovému zameraniu projektu (ako súčasť komplexného posudzovania integrity podpory rovnosti príležitostí v rámci celého projektu, pozri časť venovanú odbornému hodnoteniu projektov). Druhým krokom je zmluvné vybavenie projektu náležitou podpornou dokumentáciou, ktorá zohľadňuje adekvátne merateľné ukazovatele, ciele a aktivity podporujúce rovnosť príležitostí pri realizácii projektu.
- D) Zabezpečenie monitorovacích postupov** tak, aby v rámci monitorovania realizácie projektov zahŕňali aj posudzovanie podpory horizontálnej priority rovnosť príležitostí. Osobitne je dôležité zohľadniť vplyv na posilnenie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti vo vzťahu:
- **k priamo, prípadne nepriamo zasiahnutým cieľovým skupinám** (zber diferencovaných údajov o cieľových skupinách so zohľadnením skupín ohrozených znevýhodnením, pričom všetky údaje musia byť zároveň členené podľa pohlavia);

- **k pracovným miestam**, ktoré vznikli pri realizácii projektu (napr. sledovanie počtu vytvorených pracovných miest, zber diferencovaných údajov o ľuďoch zamestnaných na týchto pozíciách, podobne ako v prípade cieľových skupín, vrátane zberu údajov o rodových rozdieloch v odmeňovaní na týchto pracovných miestach a pod.);
- **k efektívnosti využívania finančných zdrojov** čerpaných v súvislosti s aktivitami zameranými na podporu rovnosti príležitostí (identifikácia finančných zdrojov čerpaných v súvislosti s aktivitami a projektmi podporujúcimi rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť);
- **ku kvalite dosiahnutých výsledkov** v oblasti posilňovania rovnosti príležitostí (zber kvalitatívnych údajov o vplyve na rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť pre potreby neskoršieho hodnotenia projektov a programov).

**E) Zabezpečenie kontrolných postupov v rámci overovania realizácie projektu a čerpania finančných prostriedkov** s ohľadom na podporu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Tieto postupy môžu zahŕňať:

- **overovanie postupov diferencovaného zberu údajov a ich správnosti** v súvislosti s napĺňaním merateľných ukazovateľov horizontálnej priority rovnosť príležitostí (prípadne údajov poskytovaných v súvislosti s cieľovými skupinami či s vytvorenými pracovnými príležitosťami, pozri vyššie);
- **overovanie kvality výstupov a výsledkov** spojených s podporou rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, ktoré žiadateľská organizácia deklaruje v monitorovacích a iných relevantných správach, ktoré je povinná predkladať;
- **overovanie využívania finančných prostriedkov**, ktoré projekt čerpal v súvislosti s aktivitami na podporu znevýhodnených skupín, resp. na podporu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti (vrátane overovania postupov vyčíslenia výdavkov deklarovaných realizujúcou organizáciou);
- **overovanie porušenia zásady rovnakého zaobchádzania** (napr. formou nerovnakého odmeňovania, prípadne iným diskriminujúcim konaním).



**F) Zabezpečenie monitorovania pokroku pri posilňovaní rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí** na úrovni programu. Predovšetkým ide o spracovanie údajov a o analýzu dosiahnutého pokroku pri podpore rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí **vo výročných správach o vykonávaní operačného programu** a pri hodnotení programu. Analýza má zohľadniť podporu rovnosti príležitostí vo vzťahu:

- k priamo, ale aj nepriamo zasiahnutým znevýhodneným cieľovým skupinám;
- k pretrvávajúcej rodovej nerovnosti, znevýhodňovaniu a sociálnemu vylúčeniu (s ohľadom na pokrok pri ich odstraňovaní);
- k efektívnosti využívania finančných zdrojov čerpaných v súvislosti s aktivitami zameranými na podporu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

## Merateľné ukazovatele

Merateľné ukazovatele predstavujú nástroj merania pokroku vo vzťahu k vytýčeným cieľom. V prípade horizontálnej priority rovnosť príležitostí slúžia merateľné ukazovatele na meranie pokroku vo vzťahu k cieľom zameraným na posilňovanie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti, a to na úrovni projektov, ako aj na úrovni jednotlivých operačných programov. Prierezové ukazovatele na úrovni horizontálnej priority (hlavný cieľ a špecifické ciele sú uvedené v úvode tejto príručky) merajú celkový pokrok v oblasti podpory rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Správne nastavený merateľný ukazovateľ umožňuje overiť, či boli ciele dosiahnuté, alebo nie, inými slovami, či je projekt alebo program úspešný vzhľadom na vytýčené ciele.

### Príklady:

Cieľ: zlepšenie nízkej účasti žien v riadiacích a rozhodovacích procesoch  
Ukazovateľ: podiel žien a mužov na rozhodovacích a riadiacích úrovniach

Očakávaná zmena po realizácii monitorovanej intervencie: zvýšenie počtu žien (resp. vyrovnávanie podielu žien a mužov) na rozhodovacích a riadiacích pozíciách

Cieľ: odstraňovanie rodovej segregácie na trhu práce

Vhodné ukazovatele: rodový mzdový rozdiel, podiel žien na riadiacich pozíciách v porovnaní s mužmi, podiel žien zakladajúcich podnikateľské subjekty a SZČO v porovnaní s mužmi, podiel žien a mužov zamestnaných v jednotlivých odvetviach

Očakávaná zmena po realizácii monitorovanej intervencie: znižovanie rodového mzdového rozdielu, zvyšovanie podielu žien na riadiacich pozíciách a žien zakladajúcich podnikateľské subjekty a SZČO (resp. vyrovnanie pomeru medzi ženami a mužmi), vyrovnanie podielu mužov a žien v jednotlivých odvetviach (zvýšenie podielu žien a podielu mužov v odvetviach, v ktorých bolo ich zastúpenie nízke)

Kvalitné zadefinovanie **primeraných merateľných ukazovateľov** umožní merať skutočný pokrok pri dosahovaní zadefinovaných cieľov. Jedna z možných metód, ktorá môže pomôcť pri výbere a definovaní vhodných ukazovateľov, je tzv. SMART metóda, podľa ktorej správne nastavené ukazovatele majú byť:

- **špecifické (specific)** – ukazovateľ je dostatočne špecifický pre konkrétny cieľ;
- **merateľné (measurable)** – ukazovateľ môže byť kvantitatívny alebo kvalitatívny, ale musí byť overiteľný;
- **adekvátne (appropriate)** – ukazovateľ musí byť vyhovujúci, resp. zmysluplný a cieľuprimerný, teda spojenie medzi cieľom a ukazovateľom musí byť jasné a logické;
- **realistické (realistic)** – ukazovateľ musí byť overiteľný prostredníctvom údajov, ktoré musia byť dostupné v konkrétnom časovom horizonte (pozri ďalej);
- **termínované (time-bound)** – ukazovateľ musí byť časovo ohraničený, t. j. jeho cieľová hodnota musí mať jasne vymedzené časové rozpätie, v ktorom sa očakáva jej naplnenie.

Vzhľadom na to, že využívanie štrukturálnej pomoci sa realizuje prostredníctvom tematicky zameraných operačných programov, špecifické ciele rovnosti príležitostí konkrétneho operačného programu sú v tomto prípade zamerané na podporu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí v rámci tohto programu. Tieto ciele sú následne prepojené na ukazovatele relevant-

né pre daný program. Prehľad v súčasnosti používaných merateľných ukazovateľov jednotlivých operačných programov sumarizuje osobitná príloha *Systému koordinácie HP RP*. Odporúčame vám, aby ste sa s ňou oboznámili najmä kvôli inšpirácii štruktúrou ukazovateľov z iných operačných programov. Na prípadné adaptácie alebo vypracovanie doplňujúcich ukazovateľov počas realizácie programov je možné využiť poznatky prezentované v tejto príručke, ako aj konzultácie s odborníkmi a odborníčkami v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

Základnou podmienkou podpory rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí je zabezpečiť pre všetky relevantné ukazovatele zber **sociálne diferencovaných údajov** vo vzťahu k skupinám ohrozeným znevýhodňovaním, diskrimináciou a sociálnym vylúčením (pozri ďalej), pričom všetky údaje musia byť zároveň **členené podľa pohlavia**, t. j. **rodovo diferencované**. Vzťahuje sa to najmä na ukazovatele viažuce sa k cieľovým skupinám a na ukazovatele viažuce sa k dostupnosti výstupov a výsledkov projektu ako napríklad:

- vzdelávanie a tréningové príležitosti,
- vytvorené pracovné príležitosti,
- poskytované služby,
- iné výstupy a výsledky projektu (napríklad rekonštruované zariadenia, verejné priestory a pod.).

Pre programy spolufinancované z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu odporúča *Nariadenie Európskej komisie (ES) č. 1828/2006* v prílohe č. 23 sledovanie cieľových skupín v nasledovnej štruktúre:

- a) podľa pohlavia;
- b) podľa postavenia na trhu práce:
  - zamestnané osoby (celkový počet zamestnaných osôb, vrátane samostatne zárobkovo činných osôb),
  - samostatne zárobkovo činné osoby,
  - nezamestnané osoby (vrátane dlhodobo nezamestnaných osôb),
  - neaktívne osoby (vrátane študujúcich, účastníčok a účastníkov odbornej prípravy alebo dôchodcov a dôchodkýň, osôb, ktoré zanechali podnikanie, osôb s trvalým zdravotným postihnutím, osôb trvale v domácnosti alebo iných);

- c) podľa veku:
  - mladí ľudia (15 – 24 rokov),
  - starší ľudia (55 – 64 rokov);
- d) podľa skupín zraniteľnosti v súlade s národnými legislatívami:
  - menšiny,
  - migranti a migrantky,
  - zdravotne postihnuté osoby,
  - iné znevýhodnené osoby;
- 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).

Diferencované údaje o cieľových skupinách sú relevantné aj pre všetky ostatné programy. Projekty, ktoré sú v rámci nich realizované, môžu priamo alebo nepriamo zasahovať rôzne skupiny populácie, vrátane znevýhodnených osôb. Povinnosť sledovať rodovo diferencované údaje pre všetky programy vyplýva z princípu prierezového uplatňovania rodového hľadiska.

V **prílohe č. 2** je uvedený príklad ako vykonávať zber diferencovaných údajov pri monitorovaní cieľových skupín. Tento príklad vychádza z odporúčaní spomínaného nariadenia. Jednotlivé sociálne kategórie slúžia na sledovanie zapojenia cieľových skupín a podpory rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí znevýhodnených skupín.

Sledovanie priamo alebo nepriamo ovplyvnených cieľových skupín možno zapracovať do žiadostí o nenávratný finančný príspevok, prípadne do ďalšej projektovej dokumentácie. V tomto prípade žiadateľská organizácia odhadne potenciálne počty relevantných cieľových skupín, ktoré plánuje do projektu zapojiť, resp. pre ktoré by aktivity projektu mohli mať pozitívny prínos. Vzápätí na to sa budú v rámci monitorovacích a kontrolných postupov počas realizácie projektu sledovať, prípadne overovať skutočné počty, a to v rámci monitorovacej správy, pri monitorovacích návštevách a kontrolách, ako aj pri overovaní realizácie projektu na mieste.

Už spomínané *Nariadenie Európskej komisie (ES) č. 1828/2006* vymedzuje v prílohách formát žiadostí o potvrdenie pomoci v prípade tzv. veľkých projektov,<sup>1</sup> ktoré môžu byť financované z Európskeho fondu regionálneho

rozvoja a Kohézneho fondu (príloha č. 21 venovaná investíciám do infraštruktúry a príloha č. 22 zameraná na výrobné investície). V rámci formátu žiadosti sa uvádza aj osobitná položka **vplyvy projektu na zamestnanosť**. Jej zámerom je špecifikovať predpokladaný počet pracovných miest, ktoré sa majú pri realizácii projektu vytvoriť. Údaje o pracovných miestach sa uvádzajú v ekvivalente na plný úväzok a v priemernom trvaní týchto pracovných miest v mesiacoch.

**Takýmto spôsobom je možné sledovať priamo i nepriamo vytvorené pracovné miesta** (pozri ďalej), **prípadne ohrozené pracovné miesta**, t. j. pracovné miesta, ktoré by zanikli v prípade, že by sa investícia nerealizovala. Napriek tomu, že spomínané prílohy sa týkajú veľkých infraštruktúrnych a investičných projektov, odporúčame zväziť podobné sledovanie aj pri menších projektoch, vrátane programov financovaných z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.

Ak sledovanie pracovných príležitostí, ktoré vznikli v dôsledku realizácie projektov, prepojíme so sledovaním údajov o zapojených cieľových skupinách, získame nástroj, ktorý nám umožní sledovať aspekty podpory rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v oblasti tvorby pracovných príležitostí. Ide predovšetkým o:

- dodržiavanie a zabezpečenie zásady rovnakého zaobchádzania;
- predchádzanie všetkým formám diskriminácie, znevýhodňovania, poškodzovania alebo odlišného zaobchádzania;
- podporu zamestnávania osôb zo znevýhodneného prostredia, resp. osôb čeliacich rôznym bariéram na trhu práce;
- zmierňovanie rodových rozdielov v oblasti zamestnanosti (profesijná rodová segregácia) a mzdového ohodnotenia.

Štruktúra údajov o vytvorených pracovných príležitostiach by mohla byť nasledovná:

- vytvorené priame pracovné príležitosti (príležitosti vytvorené a financované v rámci projektu – mzdy a odmeny sú hradené priamo z projektových výdavkov);
- vytvorené nepriame pracovné príležitosti (vznikli v dôsledku realizácie projektu, ale osoby využívajúce tieto príležitosti nie sú priamo odmeňované z projektových prostriedkov);
- počet pracovných príležitostí v ekvivalente plného pracovného úväzku;

- trvanie vytvorených pracovných príležitostí (v mesiacoch);
- objem mzdových prostriedkov, resp. odmien vyplatených osobám zamestnaným na týchto pracovných miestach, resp. osobám, ktoré tieto príležitosti využívajú (napr. ako samostatne zárobkovo činné osoby).

Príklad nástroja na zber diferencovaných údajov o vytvorených pracovných príležitostiach ponúka príklad č. 2 v **prílohe č. 2**.

## Výročné správy operačných programov

Uplatňovanie horizontálnej priority rovnosť príležitostí na úrovni jednotlivých operačných programov, ako aj na úrovni cieľov zadaných v *Národnom strategickom referenčnom rámci* sa monitoruje prostredníctvom **výročných správ** o vykonávaní jednotlivých operačných programov, ako aj prostredníctvom výročnej správy za horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí, ktorá tvorí podklad pre výročnú správu *Národného strategického referenčného rámca*. Podrobný metodický postup predkladania výročných správ vo vzťahu k hodnoteniu prínosu operačného programu k horizontálnej priorite rovnosť príležitostí upresňuje kapitola *Systém koordinácie HP RP* venovaná implementácii. V tejto kapitole sa v krátkosti zameriame na zhodnotenie obsahového naplnenia tohto prínosu.

**Popri samostatnej časti**, ktorá sa vo výročnej správe venuje horizontálnej priorite rovnosť príležitostí, **sa odporúča zohľadniť podporu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí aj v ďalších relevantných častiach** výročnej správy (pozri ďalej). V zmysle prílohy č. 18 *Nariadenia Európskej komisie (ES) č. 1828/2006* sa vyhodnotenie vplyvu realizácie operačných programov na podporu a presadzovanie rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí sleduje v dvoch základných rovinách:

- na úrovni operačného programu,
- na úrovni prioritných osí.

Podľa tejto prílohy v oboch prípadoch majú byť súčasťou kvalitatívnej analýzy dosiahnutých výsledkov a analýzy pokroku, ktorý sa dosiahol vo vzťahu k cieľom vytýčeným na začiatku, nasledovné aspekty:

- zhodnotenie príspevku operačného programu k Lisabonskému procesu (ako bolo uvedené v kapitole 1, podpora rovnosti príležitostí a opatrenia na predchádzanie sociálnemu vylúčeniu tvoria významnú súčasť druhého piliera Lisabonskej stratégie – tzv. sociálneho piliera);
- preukázanie vplyvov realizácie operačného programu na presadzovanie rovnosti príležitostí žien a mužov.

Osobitne sa zdôrazňuje špecifikovanie údajov o dosiahnutom pokroku v rámci merateľných ukazovateľov podľa pohlavia všade tam, kde je to možné.

Pre programy spolufinancované z Európskeho sociálneho fondu platí povinnosť uvádzať osobitne aj sledovanie zapojených cieľových skupín tak, ako sme uviedli v prvej polovici tejto časti. Vo vzťahu k týmto programom sa zároveň v článku 10 *Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1081/2006* uvádza, že výročné správy podľa potreby obsahujú „syntézu vykonávania:

- a) uplatňovania rodového hľadiska, ako aj akýchkoľvek osobitných akcií z hľadiska rodovej rovnosti;
- b) akcií na zvýšenie účasti migrantov na zamestnanosti, a tým na posilnenie ich sociálnej integrácie;
- c) akcií na posilnenie integrácie pri zamestnávaní menšín, a tým na zlepšenie ich sociálnej inklúzie;
- d) akcií na posilnenie integrácie pri zamestnávaní a sociálnej inklúzii iných znevýhodnených skupín vrátane osôb so zdravotným postihnutím;
- e) inovačných činností vrátane prezentácie tém, ich výsledkov a ich rozšírenia a plného uplatňovania;
- f) nadnárodných a/alebo medziregionálnych akcií“.

Pri zhodnotení kvantitatívnych výsledkov v oblasti naplňovania cieľov horizontálnej priority rovnosť príležitostí je možné využiť údaje:

- o dosiahnutých merateľných ukazovateľoch (predovšetkým ukazovateľoch zameraných na podporu horizontálnej priority rovnosť príležitostí);

- o zapojených cieľových skupinách (užívateľky a užívatelia služieb, účastníčky a účastníci cieľových aktivít);
- o vytvorených pracovných príležitostiach pri realizácii projektov v rámci daného programu.

Pre zhodnotenie kvalitatívnych aspektov odporúčame využiť analytické metódy predstavené v kapitole 4 tejto príručky.

## 5.5 Úroveň hodnotenia programov

Hodnotenie (evaluácia) pokroku v posilňovaní rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti sa realizuje na dvoch úrovniach, a to ako:

- integrálna súčasť komplexného hodnotenia pokroku pri naplňaní cieľov na úrovni jednotlivých programov;
- osobitné hodnotenie naplňania globálneho cieľa a špecifických cieľov horizontálnej priority rovnosť príležitostí na úrovni využívania štrukturálnej pomoci v rámci SR.

Proces hodnotenia zároveň predstavuje integrálnu súčasť riadenia programov, ktorá nadväzuje na monitorovacie procesy. **Monitorovanie** sa sústreďuje na kontinuálne zbieranie údajov o priebežnom naplňaní stanovených cieľov, čím umožňuje nasmerovať potrebné manažérske rozhodnutia a iniciovať zmeny počas realizácie programov v súlade s vytýčenými cieľmi. **Hodnotenie** sa sústreďuje na systematickejšie a objektívne zhodnotenie miery pokroku, ktorý sa mal dosiahnuť vo vzťahu k vytýčeným cieľom. Zahŕňa hĺbkovú analýzu dosiahnutých výsledkov najmä s ohľadom na to, či tieto výsledky prispeli k dosiahnutiu vytýčených cieľov a akým spôsobom to umožnili. Efektívne hodnotenie pomáha identifikovať príklady dobrej praxe, ktoré sa môžu využiť v budúcich programoch.<sup>2</sup> Podrobný opis rôznych foriem hodnotenia, ako aj povinností a kompetencií jednotlivých aktérov v oblasti hodnotenia možno nájsť v *Systéme koordinácie HP RP* v kapitole o implementácii a v relevantných usmerneniach Centrálného koordináčného orgánu. V tejto časti ponúkame základné odporúčania pre zabezpečenie hodnotenia rovnosti príležitostí na úrovni programov, ktoré zahŕňajú nasledovné úlohy:



- naplánovať hodnotenie programu tak, aby zahŕňalo aj výsledky v oblasti podpory rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti;
- zapracovať primeraným spôsobom hodnotenie napĺňania cieľov a dosiahnutých výsledkov v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí do kritérií a zadávacích podmienok pre externé hodnotenie;
- zamerať obsahové hodnotenie na kvantitatívne, ako aj na kvalitatívne aspekty reálne dosiahnutého pokroku v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti;
- zabezpečiť, aby boli do procesu hodnotenia zapojení ľudia, ktorí majú potrebné znalosti z oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti.

Analytické metódy, ktoré sa pri hodnotení dajú využiť, sú uvedené v 4. kapitole tejto príručky. Do hodnotenia odporúčame zapojiť aj externých expertov a expertky z oblasti podpory rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Externá expertíza zvyšuje objektivitu a kredibilitu hodnotenia. Zapojenie odborníkov a odborníčok so znalosťami v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí zvyšuje kvalitu vykonaného hodnotenia v otázkach horizontálnej priority rovnosť príležitostí.

## 5.6 Úroveň informovania a publicity

Cieľom aktivít v oblasti informovania a publicity je zabezpečiť potrebnú informovanosť o prínose štrukturálnej pomoci EÚ pre rozvoj regiónov a spoločnosti, ako aj o konkrétnych možnostiach jej využívania na úrovni jednotlivých operačných programov. Tieto aktivity teda zohrávajú veľmi dôležitú úlohu aj pri posilňovaní rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti. Jednou z foriem podpory rovnosti príležitostí je realizácia konkrétnych aktivít zameraných na informovanie o horizontálnej prioritě rovnosť príležitostí. Nemenej dôležitým krokom je však aj integrovanie princípov podpory rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti do procesov samotného zabezpečovania informovania a publicity. To zahŕňa predovšetkým nasledovné úlohy:

- zapracovať princípy rovnakého zaobchádzania a predchádzania všetkým formám diskriminácie, ako aj podpory rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí:

- do stratégií informovania a publicity na úrovni operačných programov, *Národného strategického referenčného rámca* a horizontálnych priorít;
- do metodických odporúčaní pre organizácie realizujúce projekty (vrátane manuálov pre publicitu a informovanie, ako aj do príslušných školení v tejto oblasti);
- plánovať aktivity týkajúce sa informovania a publicity tak, aby oslovili rozmanité cieľové skupiny, pričom obzvlášť dôležité je:
  - zohľadniť alternatívne komunikačné kanály pre ľudí so senzomotorickými obmedzeniami, prípadne pre ľudí s rôznymi jazykovými bariérami;
  - diverzifikovať spektrum komunikačných médií s cieľom zasiahnuť čo najširšie spektrum komunit, vrátane tých, ktoré nevyužívajú médiá bežne sledované väčšinou populáciou;
  - zväziť adekvátne alternatívy k moderným komunikačným technológiám, napríklad internetu, s ohľadom na regióny alebo skupiny ľudí, v ktorých je miera využívania týchto technológií nízka;
- zaistiť, aby výstupy spojené s publicitou a informovaním o využívaní štrukturálnej pomoci (vrátane výročných správ, príručiek dobrej praxe, informačných letákov a brožúr a pod.):
  - používali rodovo citlivý jazyk a vyhýbali sa používaniu rodovo stereotypných obrazov a obsahov, ako aj ostatných stereotypných a diskriminujúcich obrazov vo vzťahu k rôznym sociálnym skupinám;
  - boli prístupné aj pre ľudí so senzomotorickými obmedzeniami, prípadne ľudí s rôznymi jazykovými bariérami;
- zaistiť hodnotenie procesov a výsledkov aktivít zabezpečujúcich informovanie a publicitu s ohľadom na ich vplyv na podporu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti (napr. formou externého hodnotenia expertkami a expertmi s príslušnou odbornou kompetenciou).

V záujme posilnenia kapacít v oblasti podpory rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti pri zabezpečovaní publicity a informovania sa odporúča:

- využiť **konzultácie s koordinátorom** horizontálnej priority rovnosť príležitostí, ktorého úlohu plní Odbor rodovej rovnosti a rov-

nosti príležitostí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR;

- zaistiť pre zodpovedné osoby **zaškolenie v oblasti uplatňovania princípov rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti** pri zabezpečovaní informovanosti, publicity a komunikácie s verejnosťou;
- využiť **služby externých konzultantiek a konzultantov** v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti so zameraním na oblasť komunikácie s verejnosťou a zabezpečovania publicity a informovanosti.

### Poznámky

<sup>1</sup> Tzv. veľké projekty definuje čl. 39 Nariadenia Rady (ES) č. 1083/2006:

„Ako súčasť operačného programu EFRR a Kohézny fond môžu financovať výdavky na operáciu pozostávajúcu zo série prác, činností alebo služieb určených na samotné dosiahnutie nerozdeliteľnej úlohy presného hospodárskeho alebo technického charakteru, ktorá má jasne určené ciele a ktorej celkové náklady preyšujú sumu 25 miliónov EUR v prípade životného prostredia a 50 miliónov EUR v ostatných oblastiach (ďalej len ‚veľké projekty‘).“

<sup>2</sup> Hodnotenie orientované primárne na výsledky sa využíva najmä v praxi rozvojovej pomoci, pozri *Handbook...*, 2002.

## Na záver

Cieľom tejto príručky bolo poskytnúť kľúčovým aktérom a aktérkam využitia štrukturálnej pomoci informácie o rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti a zároveň poukázať na oblasti, v ktorých tieto poznatky môžu byť využité pri podpore horizontálnej priority rovnosti príležitostí. Ponúkli sme viaceré nástroje a možnosti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na rôznych úrovniach riadenia a programovania štrukturálnej pomoci, vrátane monitorovania, kontroly a hodnotenia, ale aj postupov pri odbornom hodnotení a výbere projektov, zabezpečovaní publicity a informovanosti.

Na záver prinášame súbor kontrolných otázok na posúdenie zabezpečovania podpory a posilňovania rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti na rôznych úrovniach programovania a riadenia operačných programov, ktorý sme spracovali do osobitnej **prílohy č. 3**.

Veríme, že v ďalšom štúdiu a rozširovaní obzorov vám pomôže nielen zoznam použitej a odporúčanej literatúry, ale aj **príloha č. 4**, ktorá prináša výber dostupných on-line zdrojov vhodných pre ďalšie rozširovanie a prehĺbovanie znalostí v tejto oblasti.

Zamestnankyne a zamestnanci riadiacich orgánov, sprostredkovateľských orgánov pod riadiacimi orgánmi, ako aj vyšších územných celkov môžu pri implementácii, monitorovaní a hodnotení horizontálnej priority rovnosti príležitostí využiť poradenstvo a podporu, ktoré im ponúka koordinátor horizontálnej priority rovnosti príležitostí – Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

# Použitá a odporúčaná literatúra

- Asklöf, C. et al. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha : Ministerství práce a sociálních věcí, 2003. ([http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na\\_cestu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf))
- Bízíková, L. – Sedová, T. – Szapuová, M. *Why gender science matter. How to include gender dimension into research projects*. Central European Centre for Women and Youth in Science, 2007.
- Bodnárová, B. – Filadelfiová, J. – Holubová, B. *Reprezentatívny výskum výskytu a skúseností žien s násilím páchanom na ženách (VAW) na Slovensku*. Bratislava : 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))
- Bútorová, Z. (ed.). *Tu a teraz: sondy do života žien 45+*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2007.
- Bútorová, Z. a kol. *Ona a on na Slovensku. Zaostreň na rod a vek*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2008.
- Cvíková, J. – Debrecéniová, J. – Kobová, E. *Rodová rovnosť*. Bratislava : Občan a demokracia, 2007. (<http://prison-education.oad.sk/sk/text4.html>)
- Cvíková, J. – Juráňová, J. (ed.). *Ružový a modrý svet. Rodové stereotypy a ich dôsledky*. Bratislava : Občan a demokracia – ASPEKT, 2003.
- Debrecéniová, J. *Právo Európskej únie*. Bratislava : Občan a demokracia, 2004.
- Discrimination in the European Union*, 2008. EUROBAROMETER, EU, 2008. ([http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_296\\_sheet\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_296_sheet_sk.pdf))
- Filadelfiová, J. – Bútorová, Z. *Rovnosť žien a mužov*. In *Súhrnná správa o stave spoločnosti – Slovensko 2006*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2006, s. 678-709.
- Filadelfiová, J. *Rodová priepasť. Čo (ne)hovorí štatistika a výskumné dáta o odmeňovaní žien a mužov*. In Cvíková, J. (ed.). *Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*. Bratislava : ASPEKT, 2007, s. 13-45. ([http://www.aspekt.sk/kniha\\_det.php?IDkniha=110&kat=nov](http://www.aspekt.sk/kniha_det.php?IDkniha=110&kat=nov))
- Gender Mainstreaming: Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Rada Európy, 1998.
- Glosár rodovej terminológie*. ASPEKT (ed.). (<http://glosar.aspekt.sk>)
- Handbook on Monitoring and Evaluating for Results*. New York : UNPD, 2002.
- Horizontální témata Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost*. Verzia 1. 1. 2008. (<http://www.esfcr.cz/file/6480/>)
- Miera ekonomickej aktivity v SR v rokoch 1993 – 2007*. Štatistický úrad, 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 Kobéznom fonde a nariadenia*

- Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1080/2006 o Európskom fonde regionálneho rozvoja.* ([http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sk/oj/2006/l\\_371/l\\_37120061227sk00010155.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sk/oj/2006/l_371/l_37120061227sk00010155.pdf), korigendum: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:045:0003:0115:SK:PDF>)
- 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.* (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0012:0018:SK:PDF>)
- 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.* 2006. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0025:0078:SK:PDF>)
- Národný strategický referenčný rámec 2007 – 2013.* Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR, 2007. (<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.* Bratislava : OKAT, 2009.
- Stiegler, B. *Ako uplatňovať rodové hľadisko. Aspekty stratégie Európskej únie,* Bratislava : ASPEKT, 2002. ([http://www.aspekt.sk/kniha\\_det.php?IDkniha=24](http://www.aspekt.sk/kniha_det.php?IDkniha=24))
- Systém koordinácie implementácie horizontálnej priority Rovnosť príležitostí pre programové obdobie 2007 – 2013, verzia 3.0.* Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2008. (<http://www.gender.gov.sk/index.php?sID=b67603ac9550caa1f52d2d8817ab5a38&SMC=1&id=510>)
- Systém riadenia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu na programové obdobie 2007 – 2013, verzia 3.0.* Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR, 2009. (<http://www.nsr.sk/dokumenty/>)

## Príloha č. 1:

# Metodika rodovej analýzy dopadov

Príručka UNDP *Gender Mainstreaming in Practice*, z ktorej je táto metodika prevzatá, obsahuje aj konkrétne príklady jej využitia. Rozsah a hĺbka rodovej analýzy dopadov závisí od situácie, na ktorú sa aplikuje, a od závažnosti nerovnosti pretrvávajúcej v danej oblasti. Nasledujúci zoznam krokov predstavuje jednoduchý, pritom však dostatočne komplexný metodický postup, ktorý sa aplikuje pri rodovej analýze dopadov ex-ante, ako aj ex-post.

**Krok 1** pomenuje **východiskovú situáciu**, čiže postavenie žien a mužov pred realizáciou intervencie podľa základných oblastí: účasť, zdroje, normy, hodnoty a práva. Zistenia v tomto kroku stanovia **kritérium**, s ktorým sa porovná očakávaná (ex-ante) alebo dosiahnutá (ex-post) zmena, prípadne jej absencia po zavedení posudzovanej intervencie do praxe.

**Krok 2** pomenúva **trendy** vo vývoji spoločnosti, ktoré vplyvajú na postavenie žien a mužov; analyzuje, ako by tieto trendy ovplyvnili postavenie žien a mužov v spoločnosti, ak by sa intervencia nezaviedla do praxe. V analýze ex-ante sa skúma, ako sa bude vyvíjať situácia žien a mužov, ak sa daná intervencia nezrealizuje, t. j. či trendy v spoločnosti smerujú napr. k zhoršovaniu alebo zlepšovaniu situácie a postavenia žien alebo mužov. V ex-post analýze sa odhaduje spätne, aký by bol vývoj, ak by sa k intervencii nepristúpilo.

**Krok 3** definuje **prioritu**, ktorú má podpora rodovej rovnosti v rámci danej intervencie. Pri ex-ante analýze sa vychádza zo zhodnotenia aktuálnej miery rodovej nerovnosti a odhadovaných vplyvov. Inými slovami, aký významný vplyv bude mať daná intervencia na ženy a mužov? Pri ex-post analýze sa posudzuje miera významu pripisovaná rodovej rovnosti počas zavádzania intervencie do praxe.

**Krok 4** analyzuje **vplyv** intervencie na tie ženy a mužov, ktorých zasahuje priamo. Pri ex-ante analýze sa odhaduje možný vplyv, pri ex-post analýze sa posudzuje vplyv, ktorý intervencia mala. Je potrebné venovať pozornosť nielen ľahko merateľným výsledkom (napr. počtu zamestnaných

osôb), ale aj ťažšie merateľným ukazovateľom (napr. kvalita pracovného miesta, istota zamestnania, možnosti postupu). V rámci tohto kroku sa zhodnocujú krátkodobé aj dlhodobé náklady a prínosy intervencie.

**Krok 5** analyzuje **vplyv intervencie na špecifické skupiny žien a mužov**. Napríklad, aký bude (resp. bol) vplyv intervencie na etnické menšiny, rodičov a bezdetných ľudí, rôzne vekové a vzdelanostné skupiny, zamestnaných a nezamestnaných, ľudí z rôznych regiónov alebo mestského či vidieckeho prostredia a podobne (pri zachovaní členenia podľa pohlavia).

**Krok 6** posudzuje možné **nepriame vplyvy** danej intervencie na rodiny s deťmi, starších a chorých ľudí odkázaných na starostlivosť inej osoby, prípadne na ďalších ľudí, ktorí by mohli byť (alebo boli) nepriamo zasiahnutí.

**Krok 7** definuje **opatrenia potrebné na nápravu** v tom prípade, ak sa na základe predošlých krokov predpokladá (alebo sa potvrdil) negatívny vplyv na rodovú rovnosť a zachovávanie pretrvávajúcej nerovnosti. Pri ex-ante analýze sa hľadá spôsob, ako je možné danú **intervenciu naprojektovať inak, prípadne ju upraviť tak**, aby pomáhala odstraňovať rodovú nerovnosť a posilňovala rodovú rovnosť. V prípade ukončených intervencií (ex-post analýza) sa špecifikujú návrhy na **nápravné opatrenia**.

Zdroj: Niemans, A. et al. *Gender Mainstreaming in Practice. A Toolkit*. Bratislava : UNDP, 2007. V slovenskom preklade: *Gender mainstreaming v praxi – Príručka*. Bratislava : OKAT, 2009.



## Príloha č. 2:

# Príklady nástrojov na zber monitorovacích údajov

**Príklad č. 1:** Nástroj na zber diferencovaných štatistických údajov pri monitorovaní zapojenia cieľových skupín

<b>Cieľové skupiny celkom (zapojené účastníčky a účastníci aktivít)</b>	
muži	
ženy	

<b>Vek</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>
mladší ľudia (do 24 rokov)		
ľudia produktívneho a stredného veku (25 až 54 rokov)		
starší ľudia (55 – 64 rokov)		
ľudia vo veku 65 rokov a viac		
<b>Spolu muži a ženy</b>		

<b>Najvyššie dosiahnuté vzdelanie</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>
ľudia so základným alebo nižším stredným vzdelaním (ISCED 1 a 2)		
ľudia s vyšším stredným vzdelaním (ISCED 3)		
ľudia s pomaturitným neuniverzitným vzdelaním (ISCED 4)		
ľudia s univerzitným vzdelaním (ISCED 5 a 6)		
<b>Spolu muži a ženy</b>		

<b>Zamestnanie, resp. postavenie na trhu práce</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>
zamestnané osoby (celkový počet zamestnaných, vrátane samostatne zárobkovo činných osôb)		
samostatne zárobkovo činné osoby		
nezamestnané osoby (celkový počet nezamestnaných, vrátane dlhodobo nezamestnaných osôb)		
dlhodobo nezamestnané osoby		
neaktívne osoby (celkový počet neaktívnych osôb, vrátane študujúcich, účastníčok a účastníkov odbornej prípravy alebo dôchodcov a dôchodkýň, osôb, ktoré zanechali podnikanie, osôb s trvalým zdravotným postihnutím, osôb trvale v domácnosti alebo iných)		
neaktívne osoby – študujúce alebo účastníci a účastníčky odbornej prípravy		
<b>Spolu muži a ženy</b>		

<b>Rôzne oblasti zraniteľnosti</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>
menšiny		
migranti a migrantky		
zdravotne postihnuté osoby		
inak znevýhodnení ľudia		
počet osôb, ktoré nemajú žiadne znevýhodnenia alebo obmedzenia		
<b>Spolu muži a ženy</b>		

K vyššie uvedeným tabuľkám v rámci fázy predkladania projektov (napr. vo formulároch a podpornej dokumentácii, ktorá sa predkladá ako súčasť žiadosti o nenávratný finančný príspevok) možno použiť nasledovný komentár:

**Tabuľky o cieľových skupinách** majú poskytnúť obraz o zameraní realizovaných aktivít projektu vzhľadom na potenciálnych užívateľov a užívateľky služieb alebo účastníkov a účastníčky aktivít.

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

Počas realizácie projektu budete neskôr sledovať počty skutočných užívateľov a užívateľiek služieb alebo účastníčok a účastníkov aktivít.

Uvedte najprv celkový počet osôb, ktoré budú predstavovať cieľovú skupinu projektu, t. j. počet ľudí, ktorých projekt priamo zapojí do realizovaných aktivít počas obdobia realizácie projektu a rozdeľte túto skupinu na mužov a ženy.

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

**Príklad č. 2:** Nástroj na zber diferencovaných štatistických údajov pri monitorovaní pracovných príležitostí vytvorených pri realizácii projektu

Počet vytvorených pracovných príležitostí, resp. pracovných pozícií pri realizácii projektu

Druh vytvorenej pracovnej príležitosti	Počet prac. pozícií*	Počet osôb zamestnaných na daných pozíciách*		Trvanie vytvorených pracovných pozícií**	
		Muži	Ženy	Muži	Ženy
Priame pracovné príležitosti					
Nepriame pracovné príležitosti					

\* V ekvivalente plného pracovného úväzku

\*\* Trvanie týchto pracovných miest v mesiacoch (obsadenie pracovných miest mužmi a ženami v mesiacoch)

<b>Údaje o osobách, ktoré sa uplatnili na vytvorených pracovných pozíciách</b>	
Celkový počet osôb, ktoré sa uplatnili na vytvorených pracovných pozíciách	
Z toho počet ľudí podľa kategórií	
Vek	mladší ľudia (do 24 rokov)
	ľudia v produktívnom a strednom veku (25 – 54 rokov)
	starší ľudia (55 – 64 rokov)
	ľudia vo veku 65 rokov a viac
Vzdelanie (najvyššia dosiahnutá úroveň vzdelania)	ľudia so základným alebo nižším stredným vzdelaním (ISCED 1 a 2)
	ľudia s vyšším stredným vzdelaním (ISCED 3)
	ľudia s pomaturitným neuniverzitným vzdelaním (ISCED 4)
	ľudia s univerzitným vzdelaním (ISCED 5 a 6)
Postavenie na trhu práce*	zamestnané osoby (celkom)**
	samostatne zárobkovo činné osoby
	nezamestnané osoby (celkom)***
	dlhodobo nezamestnané osoby
	neaktívne osoby (celkom)****
	neaktívne osoby – študujúce alebo účastníčky a účastníci odbornej prípravy
Rôzne oblasti zraniteľnosti	menšiny
	migranti a migrantky
	zdravotne postihnuté osoby
	inak znevýhodnení ľudia
	počet osôb, ktoré nemajú žiadne znevýhodnenia alebo obmedzenia

\* Postavenie na trhu práce pred obsadením vytvorenej pracovnej pozície

\*\* Osoby predtým zamestnané, vrátane samostatne zárobkovo činných osôb

\*\*\* Osoby predtým nezamestnané, vrátane dlhodobo nezamestnaných

\*\*\*\* Osoby predtým neaktívne, vrátane študujúcich, účastníčok a účastníkov odbornej prípravy alebo dôchodcov a dôchodkýň, osôb, ktoré zanechali podnikanie, osôb s trvalým zdravotným postihnutím, osôb trvale v domácnosti alebo iných

Počet osôb zamestnaných na daných pozíciách (x)		Trvanie vytvorených pracovných pozícií (xx)		Objem mzdových prostriedkov a odmien (xxx)	
Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy

(x) V ekvivalente plného pracovného úväzku

(xx) Trvanie týchto pracovných miest v mesiacoch (obsadenie pracovných miest mužmi a ženami v mesiacoch)

(xxx) Objem mzdových prostriedkov a iných odmien vyplatených osobám zamestnaným na týchto pracovných miestach, resp. osobám, ktoré tieto príležitosti využívajú (napr. ako samostatne zárobkovo činné osoby)

Druhú tabuľku je možné aplikovať súhrnne na priamo aj nepriamo vytvorené pracovné príležitosti alebo je možné ju osobitne špecifikovať pre každú z týchto kategórií. Rovnako je možné zamerať sa podľa povahy operačného programu iba na jednu z týchto možností, t. j. výlučne na sledovanie priamo vytvorených pracovných príležitostí. Tieto nástroje možno podporiť nasledovnou vysvetľujúcou poznámkou:

**Tabuľka vo vzťahu k vytvoreným pracovným pozíciám** má poskytnúť obraz o podpore zamestnanosti a podpore princípov rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti.

Uvedte počet pracovných miest priamo vytvorených počas realizácie projektu a počet odpracovaných mesiacov na týchto pozíciách.

Uvedte počty osôb zamestnaných na týchto pozíciách v zmysle uvedených kategórií. Uvedte súhrnný objem mzdových prostriedkov, resp. odmien vyplatených osobám na týchto pozíciách podľa uvedených kategórií.

Príloha č. 3:

## Kontrolné otázky na posúdenie podpory HP RP pri zabezpečovaní implementácie operačných programov

Táto príloha obsahuje príklady kontrolných otázok na posúdenie zabezpečovania podpory a posilňovania rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti na rôznych úrovniach programovania a implementácie operačných programov.

Je pravdepodobné, že nie všetky otázky bude možné zodpovedať pozitívne. K čím väčšiemu počtu pozitívnych odpovedí sa však pri vyhodnotení dopracujeme, tým viac je pravdepodobné, že posudzovaná oblasť bude dostatočne pripravená na podporu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti.

Zoznam kontrolných otázok je možné využiť na **sebahodnotiace posúdenie** oblastí, v ktorých je potrebné viac posilniť rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť. Otázky sú formulované tak, aby zároveň ponúkali možné riešenia na zlepšenie.

Kľúčovým nástrojom v posilňovaní **kapacít v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti** zostávajú vzdelávacie a tréningové aktivity, ako aj **konzultácie s expertmi a expertkami**, ktoré disponujú skúsenosťami a teoretickými poznatkami v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti.

### Na úrovni programovania a manažovania programu:

- Realizovala sa analýza východiskovej situácie zohľadňujúca rôzne formy nerovnosti v oblasti rovnosti príležitostí?
- Realizovala sa rodová analýza východiskovej situácie (analýza rodovej nerovnosti)?
- Sú súčasťou programu opatrenia na vyrovnávanie rôznych foriem nerovnosti a na podporu rodovej rovnosti (reagujúc na problémy identifikované v danej oblasti)?
- Sú súčasťou programu opatrenia zamerané na podporu mladých ľudí?
- Sú súčasťou programu opatrenia zamerané na podporu žien?

- Sú súčasťou programu opatrenia zamerané na podporu ľudí so zdravotným postihnutím?
- Sú súčasťou programu opatrenia zamerané na podporu starších ľudí?
- Sú súčasťou programu opatrenia zamerané na integráciu sociálne vylúčených skupín?
- Sú súčasťou programu opatrenia zamerané na podporu etnických a národnostných menšín?
- Je podiel prostriedkov vyčlenených na opatrenia zamerané na podporu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti primeraný (pomer všetkých prostriedkov a špecifických opatrení v kontexte rozsahu nerovnosti identifikovanej vo východiskovej analýze)?
- Absolvovali zamestnanci a zamestnankyne riadiaceho orgánu, sprostredkovateľského orgánu pod riadiacim orgánom, resp. inej implementujúcej inštitúcie vzdelávanie v oblasti podpory rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí?
- Zahŕňalo zaškolenie externých hodnotiteľov a hodnotiteľiek projektov posudzovanie rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí?
- Obsahujú kritériá pre odborné hodnotenie a výber projektov aj oblasť posudzovania rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí?
- Je v rámci hodnotenia miera významu prikladaná prínosu k horizontálnej priorite rovnosť príležitostí primeraná (pomer maximálneho bodového hodnotenia za prínos k HP RP oproti celkovému maximálnemu počtu bodov, ktoré projekt pri posudzovaní môže získať)?
- Využívajú sa pri podpore horizontálnej priority rovnosť príležitostí konzultácie s kompetentnými expertmi a expertkami, ktoré disponujú skúsenosťami, ako aj teoretickými poznatkami v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?

### **Na úrovni odborného hodnotenia projektov pri ich výbere:**

- Obsahuje analýza východiskovej situácie, resp. definovaného problému zohľadnenie sociálnych rozdielov a nerovností?
- Obsahuje analýza východiskovej situácie, resp. definovaného problému zohľadnenie rodových rozdielov a nerovností?
- Mapuje analýza východiskovej situácie špecifické potreby žien a mužov a rôznych znevýhodnených skupín?



- Zohľadňujú ciele projektu nedostatky v oblasti rovnosti príležitostí alebo rodovej rovnosti?
- Zahŕňajú navrhované aktivity, prípadne metodológia realizácie projektu postupy, ktoré sa zameriavajú na riešenie problémov v oblasti rovnosti príležitostí a/alebo rodovej rovnosti?
- Podporujú aktivity odbúravanie znevýhodňovania, sociálneho vylúčenia alebo rodovej nerovnosti?
- Prispieva projekt k dlhodobému posilňovaniu rovnosti príležitostí a/alebo rodovej rovnosti?
- Ponúka projekt aktivity, ktoré smerujú k dlhodobému zlepšeniu životnej situácie znevýhodnených skupín, a/alebo k zlepšeniu postavenia žien, resp. mužov v oblastiach, v ktorých majú nízke zastúpenie, resp. v ktorých čelia nerovnosti?
- Zahŕňa rozpočet jasne identifikované alokácie spojené s podporou rovnosti príležitostí (napríklad konkrétne aktivity, prípadne zapájanie expertiek a expertov z oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí)?
- Odzrkadľujú zvolené merateľné ukazovatele spôsob, ako projekt prispieva k posilňovaniu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?
- Uvádza sa, koľko žien a mužov bude zapojených do projektu v rámci cieľovej skupiny, v projektovom, resp. realizačnom, resp. výskumnom tíme?
- Uvádza sa, koľko mladých/starších ľudí (v členení podľa pohlavia) bude zapojených do realizácie projektov v cieľových skupinách (ak je to relevantné) a v projektových tímoch?
- Uvádza sa, koľko ľudí so zdravotným postihnutím (v členení podľa pohlavia) bude zapojených do realizácie projektov v cieľovej skupine (ak je to relevantné) a v projektovom tíme?
- Majú cieľové skupiny (ohrozené nerovnosťou a sociálnym vylúčením) možnosť vplývať na realizáciu projektu a na formovanie výsledkov projektu (aktívna participácia)?
- Sú ženy a muži vyrovnané zapojení do riadenia a realizácie projektu?
- Je podpora rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti primerane zohľadnená v rámci aktivít zameraných na publicitu a informovanie (ako v rámci obsahu prezentovaných informácií, tak aj z hľadiska ich dostupnosti pre rôzne cieľové skupiny)?

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

### **Na úrovni monitorovania:**

- Sleduje sa pomer žien a mužov pri zapojení cieľových skupín do projektu?
- Sleduje sa zapojenie rôznych znevýhodnených skupín do cieľových skupín projektu, vrátane zberu údajov členených podľa pohlavia?
- Sleduje sa pomer žien a mužov pri zapojení do projektu v realizačnom tíme?
- Sleduje sa podiel ľudí zo znevýhodnených skupín zapojených do realizačného tímu projektu?
- Sledujú sa všetky ukazovatele týkajúce sa zapojených ľudí v členení podľa veku a pohlavia, zdravotného stavu, prípadne ďalších kritérií (napr. aj vrátane pracovných príležitostí, ktoré realizácia projektu priamo vytvorila)?
- Uplatňujú sa pri monitorovaní kritériá sledujúce počet a podiel projektov zameraných na podporu rovnosti príležitostí?
- Uplatňujú sa pri monitorovaní kritériá sledujúce počet a podiel projektov zameraných na podporu rodovej rovnosti?
- Je súčasťou monitorovacieho výboru aj zástupca alebo zástupkyňa horizontálnej priority rovnosť príležitostí?
- Je súčasťou monitorovacích správ na úrovni projektov a na úrovni programu aj posúdenie pokroku v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?
- Sleduje sa počet projektov priamo zameraných na zlepšenie situácie v oblasti rovnosti príležitostí?
- Sleduje sa počet projektov priamo zameraných na zlepšenie situácie v oblasti rodovej rovnosti?
- Sleduje sa počet projektov priamo zameraných na podporu žien?
- Sleduje sa počet projektov priamo zameraných na podporu mladých ľudí alebo ľudí vo vyššom veku?
- Sleduje sa počet mladých ľudí, prípadne ľudí vo vyššom veku (v členení podľa pohlavia) zapojených do realizácie projektov v rámci cieľových skupín a v rámci projektových tímov?

- Sleduje sa, koľko ľudí so zdravotným postihnutím (v členení podľa pohlavia) je zapojených do realizácie projektov v rámci cieľových skupín a v rámci projektových tímov?

### **Na úrovni hodnotenia:**

- Je súčasťou hodnotiacich správ na úrovni projektov a na úrovni programu posúdenie pokroku v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti?
- Vykonáva sa hodnotenie výsledkov projektu, resp. projektov a programu aj z hľadiska prínosu pre rovnosť príležitostí?
- Vykonáva sa v rámci hodnotenia aj analýza rodových dopadov?
- Je oblasť rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí zahrnutá do kritérií a zadávacích podmienok pre výber organizácií zabezpečujúcich externé hodnotenie?
- Sú do hodnotenia rovnosti príležitostí a do rodovej analýzy zapojení experti a expertky z oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí?
- Obsahuje hodnotenie pokroku v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti kvantitatívne hodnotenie výsledkov, pokroku a dopadov?
- Obsahuje hodnotenie pokroku v oblasti rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti kvalitatívne hodnotenie výsledkov, pokroku a dopadov?

### **Na úrovni zabezpečovania informovania a publicity**

- Zohľadňuje plán publicity podporu rovnosti príležitostí, rodovej rovnosti, rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie?
- Predpokladá plán publicity používanie rozmanitých foriem a nástrojov komunikácie smerom k potenciálnym cieľovým skupinám (prípadne smerom k užívateľom a užívateľkám služieb a zdrojov) vrátane tých, ktorí nemajú prístup k bežne používaným médiám (ako napr. internet, bežná tlač, televízia a rozhlas)?
- Zabezpečuje sa v rámci publicity, aby komunikované obsahy boli rodovo citlivé, t. j. aby sa vyhýbali používaniu rodových stereotypov a sexizmov (znevažujúcich vyjadrení na adresu jedného pohlavia)?

- Zabezpečuje sa v rámci publicity, aby komunikované obsahy boli citlivé k otázkam kultúrnych, etnických a sociálnych rozdielov, inými slovami, sú spracované tak, aby nevedli k znevažovaniu niektorých skupín obyvateľov a obyvateľiek, napríklad z hľadiska veku, zdravotného postihnutia, vzdelanostnej úrovne, sociálneho statusu, rodinného prostredia, vierovyznania, sexuálnej orientácie, etnického a národnostného pôvodu a pod.?

Príloha č. 4:

## On-line zdroje

**V slovenskom a v českom jazyku:**

***Horizontálna priorita rovnosť príležitostí.*** Stránka Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny SR venovaná podpore uplatňovania horizontálnej priority rovnosť príležitostí v programovacom období 2007 – 2013.

Dostupné na <http://www.gender.gov.sk/> (záložka *horizontálna priorita rovnosť príležitostí*).

***Národný strategický referenčný rámec 2007 – 2013.*** Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR. Dostupné na <http://www.strukturalnefondy.sk/narodny-strategicky-referencny-ramec-2007-2013/>.

***Systém koordinácie implementácie horizontálnej priority Rovnosť príležitostí pre programové obdobie 2007 – 2013.*** Verzia 3.0. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2008. Dostupné na <http://www.gender.gov.sk/index.php?sID=b67603ac9550caa1f52d2d8817ab5a38&SMC=1&id=510>.

***Systém riadenia štrukturálnych fondov a Kohézneho fondu na programové obdobie 2007 – 2013.*** Verzia 3.0. Ministerstvo výstavby a regionálneho rozvoja SR, 2009. Dostupné na <http://www.nsrr.sk/dokumenty/>.

***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.*** Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0012:0018:SK:PDF>.

***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.***

Dostupné na [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sk/oj/2006/l\\_371/l\\_37120061227sk00010155.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sk/oj/2006/l_371/l_37120061227sk00010155.pdf). Korigendum dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:045:0003:0115:SK:PDF>.

**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. 1260/1999.** Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0025:0078:SK:PDF>.

**Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010.** Európska komisia. Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:SK:PDF>.

**www.diskriminacia.sk** Tento internetový portál sa venuje zásade rovnakého zaobchádzania, podpore rovnosti príležitostí a eliminácii diskriminácie; spravuje a realizuje ho občianske združenie Občan a demokracia.

**www.ruzovymodrysvet.sk** Tento internetový portál sa zameriava na rodovo citlivú pedagogiku, rodovú rovnosť v škole a vzdelávanie v oblasti rodovej problematiky; výstup projektu rozvojového partnerstva pod vedením ZZZ ASPEKT, realizovaného v rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL v rokoch 2005 – 2008.

**Glosár rodovej terminológie.** ASPEKT (ed.). Dostupné na <http://glosar.aspekt.sk>.

**Príručka na cestu k rovnosti žien a mužů.** Asklöf, C. Hedman B. Strandberg, H. Wenander, K. E.. Praha : MPSV, 2003. Dostupné na [http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na\\_cestu.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf).

**Horizontální témata od shora dolů – Doporučení operačním programům k horizontálním tématům.** ČR : Řídící orgán Rámce podpory Společenství, 2006. Dostupné na <http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=cb973751-dbd6-457b-9edd-c08774df0c0d>.

**Horizontální priority v programech strukturálních fondů.** Martin Smutný, Alena Králíková, Romana Křížová, Marie Kaufmann, Peter Wells, Erwin Seyfried, Richard Hummelbrunner. ČR : Řídící orgán Rámce podpory Společenství, 2005.

Dostupné na <http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=fceed885-430f-4d4b-89f7-76ea99a12945>.

**Horizontální témata Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.** Verzia 1.1. Česká republika 2008.

Dostupné na <http://www.esfcr.cz/file/6480/>.

**www.stop-discrimination.info** Tento portál Európskej únie je venovaný podpore rozmanitosti a predchádzaniu diskriminácii (slovenská mutácia <http://www.stop-discrimination.info/2793.0.html>).

**Na ceste k rovnosti.** Debrecéniová, J. a kol.; Pufflerová, Š. (ed.). Bratislava : Občan a demokracia, 2008.

Dostupné na [http://www.oad.sk/files/downloads/na\\_cesta\\_sk.pdf](http://www.oad.sk/files/downloads/na_cesta_sk.pdf).

**Čo (ne)vieme o diskriminácii.** Debrecéniová, J. Bratislava : Občan a demokracia, 2008.

Dostupné na [http://www.oad.sk/files/downloads/co\\_nevieme\\_o\\_diskriminacii.pdf](http://www.oad.sk/files/downloads/co_nevieme_o_diskriminacii.pdf).

Ďalšie publikácie občianskeho združenia **Občan a demokracia** z oblasti **rovnosti a príležitostí a predchádzania diskriminácii** <http://www.oad.sk/?q=sk/publications>.

**Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní.** Cviková, J. (ed.). Bratislava : ASPEKT, 2007.

Dostupné na [http://www.aspekt.sk/kniha\\_det.php?IDkniha=110&kat=nov](http://www.aspekt.sk/kniha_det.php?IDkniha=110&kat=nov).

**Rodový pohľad na školstvo. Aspekty kľúčových rizík.** Cviková, J. – Filadelfiová, J. Bratislava : ASPEKT, 2008.

Dostupné na [http://www.aspekt.sk/kniha\\_det.php?IDkniha=120&kat=nov](http://www.aspekt.sk/kniha_det.php?IDkniha=120&kat=nov).

***Ružový a modrý svet. Rodové stereotypy a ich dôsledky.*** Cviková, J. – Juráňová, J. (ed.). Bratislava : Občan a demokracia – ASPEKT, 2003.

Dostupné na [http://www.ruzovymodrysvet.sk/sk/hlavne-menu/citaren/ruzovy-a-modry-svet-\(cd-rom\)/ruzovy-a-modry-svet](http://www.ruzovymodrysvet.sk/sk/hlavne-menu/citaren/ruzovy-a-modry-svet-(cd-rom)/ruzovy-a-modry-svet).

***Ako uplatňovať rodové hľadisko. Aspekty stratégie Európskej únie.*** Stiegler, B. Bratislava : ASPEKT, 2002.

Dostupné na [http://www.aspekt.sk/kniha\\_det.php?IDkniha=24](http://www.aspekt.sk/kniha_det.php?IDkniha=24).

***Rodová nerovnosť a segregácia povolání – Evalvačná štúdia ex-ante.*** Cviková, J. – Filadelfiová, J. – Juráňová, J. (ed.). Bratislava : ASPEKT, 2003.

Dostupné na <http://www.ruzovymodrysvet.sk/sk/hlavne-menu/citaren/clanky-a-studie/rodova-nerovnost-a-segregacia-povolani>.

Ďalšie publikácie knižnej edície ASPEKT ([www.aspekt.sk](http://www.aspekt.sk))

z oblasti **rodových štúdií, rodovej rovnosti, rodových a feministických teórií** sú dostupné na adrese <http://www.aspekt.sk/kniha.php?kat=odb>.

### **V anglickom jazyku:**

***Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit.*** Niemanns, A. et al. Bratislava : UNDP, 2007.

Dostupné na <http://europeandcis.undp.org/poverty/show/6D8DE77F-F203-1EE9-B2E5652990E8B4B9>.

***Gender Mainstreaming Manual – A book of practical methods from the Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd).*** Stockholm : Swedish Gender Mainstreaming Support Committee, 2007.

Dostupné na <http://www.sweden.gov.se/content/1/c6/08/19/82/3532cd34.pdf>.

***Equality and Diversity Impact Assesment Toolkit.*** Edinburgh : Scottish Executive, 2005.

Dostupné na <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/36496/0033796.pdf>.



***Handbook for Gender Focal Points in UNESCO National Commissions.*** Anette J. Paríž : UNESCO, 2005.

Dostupné na <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001405/140572e.pdf>.

***Handbook on Monitoring and Evaluating for Results.*** New York : UNPD Evaluation Office, 2002.

Dostupné na <http://www.undp.org/eo/documents/HandBook/ME-Hand-Book.pdf>.

***Learning from experience: Lessons in Mainstreaming Equal Opportunities.*** Mackay, F. Bilton, K. Edinburgh : Governance of Scotland Forum & University of Edinburgh, 2003.

Dostupné na <http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/47095/0025589.pdf>.



**Ďalšie informácie** o horizontálnej prioritě rovnosť príležitostí a jej uplatňovaní v štrukturálnych fondoch získate na stránke **[www.gender.gov.sk](http://www.gender.gov.sk)** v sekcii Horizontálna prioritá.

MINISTERSTVO PRÁCE SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY  
ODBOR RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ  
ŠPITÁLSKA 4 – 6, 816 43 BRATISLAVA  
[www.gender.gov.sk](http://www.gender.gov.sk)

