



Štúdia

**NÁSTROJE A METODIKA MONITOROVANIA
A HODNOTENIA HORIZONTÁLNEJ PRIORITY
ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ V ŠTRUKTURÁLNYCH
FONDOCH**





Štúdia

NÁSTROJE A METODIKA MONITOROVANIA A HODNOTENIA HORIZONTÁLNEJ PRIORITY ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ V ŠTRUKTURÁLNYCH FONDOCH

Vydalo: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí

Špitálska 4,6, 8, 816 43 Bratislava

www.gender.gov.sk

MPSVR SR je zodpovedné za koordináciu horizontálnej priority Rovnosť príležitostí

Spracovalo: Národné centrum pre rovnosť príležitostí n.o., Laurinská 2, 811 01 Bratislava

Odborná garantka: Mgr. Anna Klimáčková

© Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2010

ISBN: 978-80-970417-0-0

EAN 9788097041700

Štúdia 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.

Štúdia

**NÁSTROJE A METODIKA MONITOROVANIA
A HODNOTENIA HORIZONTÁLNEJ PRIORITY
ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ V ŠTRUKTURÁLNYCH
FONDOCH**

Obsah

Úvod.....	6
Metodológia a obmedzenia.....	7
1. Stratégia Európskej komisie pre monitoring a hodnotenie horizontálnej priority rovnosti príležitostí.....	8
1.1. Vyhodnotenie horizontálnej priority rovnosti príležitostí v štrukturálnych fondoch programu pre roky 2000-2006.....	8
1.2. Kľúčové ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí z pohľadu Európskej komisie.....	9
1.3. Princípy pre selekciu indikátorov a štatistík.....	12
1.4. Hodnotenie horizontálnej priority „rovnosť príležitostí žien a mužov“.....	14
2. Posilňovanie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v štrukturálnych fondoch v krajinách EÚ.....	16
2.1. Rámce rovnosti príležitostí v programoch a projektoch vo Walese.....	16
2.2. Dvojitý prístup k uplatňovaniu rovnosti príležitostí v Škótsku.....	22

2.3. Trojstupňový systém posudzovania rovnosti príležitostí v programoch a projektoch v Českej republike.....	33
2.4. Uplatňovanie rodového hľadiska v programoch a projektoch v Nemecku.....	49
2.5. Implementácia horizontálnej priority rovnosť príležitostí v Anglicku a Gibraltare.....	57
3. Komparácia krajín EÚ a Slovenska.....	66
3.1. Hlavné zistenia a odporúčania pre implementáciu rovnosti príležitostí na Slovensku.....	76
Záver.....	79
Prílohy.....	81
Zdroje a odporúčaná literatúra.....	96

Úvod

Programy štrukturálnych fondov majú významnú úlohu pri pomoci znevýhodneným skupinám zvládať problémy, s ktorými sa stretávajú najmä pri prístupe na trh práce. Preto Európska komisia stanovila presné kritériá na integrovanie rovnosti príležitostí ako horizontálnej priority, ktorá sa stala neodmysliteľnou súčasťou všetkých programov a projektov financovaných Európskou komisiou.

Na základe odporúčaní Európskej komisie každá krajina vypracovala svoj vlastný systém programovania, monitorovania a hodnotenia tejto horizontálnej priority, v ktorom zohľadňuje aj dobré skúsenosti z ich uplatňovania v iných krajinách. Takýto zámer má aj táto štúdia. Jej cieľom je priniesť informácie o kľúčových cieľoch, spôsoboch implementácie, monitorovania a hodnotenia horizontálnej priority rovnosť príležitostí (ďalej len „HP RP“) v štrukturálnych fondoch krajín Európskej únie. Je určená koordinátorom a koordinátorkám HP RP, ako aj kontaktným osobám na riadiacich orgánoch jednotlivých operačných programov, manažérom a manažérkam monitorovania a hodnotenia. Tieto informácie im môžu pomôcť pri lepšom porozumení problematike rovnosti príležitostí najmä z toho hľadiska, ako ju zakomponovať a sledovať v programoch a projektoch. Štúdia je rozdelená do 3 kapitol, v ktorých autori zosumarizovali hlavné ciele určené Európskou komisiou a dobré praktiky programovania, monitoringu a hodnotenia HP RP krajín Európskej únie.

Kapitola 1 - „Stratégia Európskej komisie pre monitoring a hodnotenie horizontálnej priority rovnosti príležitostí“ je zameraná na vyhodnotenie účinnosti, prínosu a poučení z implementácie HP RP v štrukturálnych fondoch v programovacom období 2000-2006. Zároveň predstavuje návrh kľúčových cieľov a strategických aktivít, ktoré môžu byť zakomponované do výsledkov a výstupov HP RP krajín Európskej únie v novom programovacom období 2007-2013. Tieto indikátory by mali tvoriť základ pre medzinárodnú komparáciu.

Kapitola 2 - „Nástroje a metodika monitorovania a hodnotenia rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v krajinách EÚ“ (vo všetkých fázach projektov a programov) prináša príklady uplatňovania HP RP vo vybraných krajinách. Zároveň sumarizuje podpornú dokumentáciu v systéme monitoringu a hodnotenia HP RP v ich programoch.

Kapitola 3 - „Komparácia krajín EÚ a Slovenska“ prináša komparáciu zvolených krajín so systémom implementácie HP RP na Slovensku a zároveň sumarizuje hlavné poznatky získané z analýzy dokumentov v sledovaných krajinách, ktoré sa týkajú cieľov, cieľových skupín, mechanizmu implementácie, metód výberu projektov, monitoringu a hodnotenia rovnosti príležitostí v programoch a projektoch štrukturálnych fondov. Zároveň sú v tejto kapitole popísané hlavné zistenia a odporúčania pre slovenský systém.

Metodológia a obmedzenia

Štúdia bola vytvorená z rešeršu oficiálnych dokumentov Európskej komisie a krajín Európskej únie a z priamej komunikácie s predstaviteľmi a predstaviteľkami Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja krajín Európskej únie. Výber oslovených krajín bol určený ich skúsenosťami v oblasti programovania a uplatňovania princípov rovnosti príležitostí vo svojich programoch a ich aplikáciou v praxi.

Pri príprave štúdie sme komunikovali s 10 krajinami. Všetkým boli zaslané otázky týkajúce sa výberu cieľov, cieľových skupín, indikátorov monitorovania a metód hodnotenia HP RP v ich programoch. Otázky zaslané krajinám EU sú uvedené v prílohe č. 1. Komunikácia s oslovenými krajinami ukázala, že každá krajina využíva svoj vlastný systém programovania, monitoringu a hodnotenia, ktorý vychádza zo špecifických podmienok každej krajiny (zloženie obyvateľov týkajúce sa národností žijúcich na území danej krajiny, či využívania predchádzajúcich skúseností v uplatňovaní rovnosti príležitostí v praxi), avšak všetky vychádzajú zo základných cieľov určených Európskou komisiou tak, aby zvolené indikátory poskytovali adekvátnu úroveň porovnateľnosti medzi krajinami a aby mohli byť aj prakticky použiteľné pre medzinárodne používané definície a štandardy zberu dát.

Výber krajín, ktorých metódy uplatňovania HP RP sú využité v tejto štúdií, vychádza nielen z ich doterajších skúseností implementácie tejto tematiky do praxe, ale aj z obsahu poskytnutých informácií a dokumentov uverejnených na web stránkach organizácií zodpovedných za implementáciu štrukturálnych fondov v oslovených krajinách. Na základe toho boli vybrané: Wales, Škótsko, Česká republika, Nemecko, Anglicko a Gibraltar.

Obmedzením pri vypracovaní štúdie bolo, že nie všetky krajiny reagovali na výzvu. Všetky krajiny majú trochu iný systém implementácie HP RP, tak bolo pomerne zložité uskutočniť komplexnú komparáciu. Dokumenty niektorých štátov boli k dispozícii len v ich materinskom jazyku, pričom autori a autorky štúdie pracovali len s anglickým a nemeckým jazykom.

1. Stratégia Európskej komisie pre monitoring a hodnotenie horizontálnej priority rovnosti príležitostí

1.1. Vyhodnotenie horizontálnej priority rovnosti príležitostí v štrukturálnych fondoch programu pre roky 2000-2006

Horizontálna priorita rovnosť príležitostí je zásadnou oblasťou, ktorou sa musí zaoberať každý projekt uchádzajúci sa o financovanie z Európskych štrukturálnych fondov. Jej ciele boli určené aj v programovacom období 2000-2006, pričom otázka uplatnenia tejto priority bola pomerne experimentálnou záležitosťou. Preto Európska komisia robila ex-post analýzu, v ktorej popísala prínos tejto prierezovej témy na zlepšenie postavenia znevýhodnených skupín. Dopad programov na HP RP sa skúmal pomocou tzv. prierezových otázok, ktoré sa týkali dopadu programov na výsledky a realizáciu. Snahou bolo vyhodnotiť výsledky intervencie vo vzťahu k hlavnému programu a účinnosť realizačných mechanizmov.

To znamená, že:

- sa nimi skúmalo, či sa programovým prístupom dosiahlo pridanej hodnoty v porovnaní s cieľmi jednotlivých kapitol/opatrení;
- sa nimi zisťovali prínosy pre priamych ako aj nepriamych príjemcov pomoci;
- poskytlí súhrn hlavných efektov programu vo vzťahuk prostriedkom a cieľom hlavných priorít.

V rámci hodnotenia boli použité nasledujúce indikátory:

- hodnotenie cieľov z pohľadu príjemcov projektu (nie organizácií alebo firiem);
- využitie vysoko rozlišovacej analýzy účasti žien a mužov v projekte - využiteľné k ďalšiemu posúdeniu vplyvov programu na jednotlivé pohlavia;
- hodnotenie cieľov a vplyvov vytvorených opatrení na nepriamych príjemcov projektu (možnosť zlepšenia pracovných podmienok a životných podmienok, uľahčenie prístupu ku vzdelaniu a trhu práce a pod.);
- percentuálne zastúpenie žien v študijných odboroch;
- dáta o zastúpení žien v projektoch, ich kvalifikácia a pozícia;
- kvantitatívna a kvalitatívna analýza realizácie projektov špecificky zameraných na ženy.

System hodnotenia priameho a nepriameho dopadu:

Zlepšené životné podmienky viac vyhovujú potrebám žien	A/N
Lepší prístup k vzdelaniu, ďalšiemu vzdelávaniu/tréningu	A/N
Zvyššená participácia pri zakladaní podnikov	A/N
Lepšie pracovné podmienky a podmienky na zosúladowanie pracovného a rodinného života	A/N

Špecifické príklady úspešného posilnenia rovnosti príležitostí v programovacom období 2000 -2006 obsahujú:

- vysoký počet poradenských aktivít pre nové malé a stredné podniky, ktorých vlastníkmi a vlastníčkami sú ženy alebo postihnutí ľudia;
- výrazný počet novozaložených centier starostlivosti o deti;
- vysoké percento iniciatív zameraných na pomoc postihnutým ľuďom a ženám;
- zvýšil sa počet nahlásených ľudí so zdravotným postihnutím participujúcich v programoch v porovnaní s populáciou pracujúcich ľudí;
- nad očakávanie vysoká úroveň podporených žien v porovnaní s ich reprezentáciou na trhu práce vo všeobecnosti.

Správa tiež upozornila na to, že v projektoch mohol byť viac podporený rozvoj infraštruktúry v starostlivosti o deti. Veľa intervencií bolo cielených do súčasných zariadení predškolskej výchovy a na podporu aktivít, ako je tréning. Viac pozornosti treba venovať programom pre postihnutých ľudí a problémom v horizontálnej, ako aj vo vertikálnej rodovej segregácii a rodovým rozdielom v odmeňovaní, z ktorých príjemcovia projektov mali tendenciu vycúvať.

Návrhy na zlepšenie implementácie HP RP v programovacom období 2007-2013

- skorá integrácia prierezových tém do projektov už v ich prípravnej fáze, aby sa predišlo tomu, že sa stanú len prílepkom projektu;
- detailnejšie poradenstvo pre príjemcov projektov v oblasti rovnosti príležitostí a v metódach implementácie tejto témy do projektov;
- zabezpečiť, aby boli výstupné indikátory stanovené na začiatku a boli zahrnuté do plánov monitoringu a evaluácie už v čase administrácie prípravy programov;
- pokračovanie v prístupe horizontálnej a vertikálnej integrácie priority.

1.2. Kľúčové ciele horizontálnej priority rovnosť príležitostí z pohľadu Európskej komisie

Cieľom HP RP podľa Komisie je vyrovnávať súčasné nerovnosti na trhu práce redukciami nerovnosti a posilňovaním rovnosti. Táto problematika má v projektoch rovnaké postavenie ako strategické priority, ale nie sú na ne priamo vyčlenené finančné prostriedky. HP RP má viacero kľúčových otázok, ktoré sú súčasťou strategických priorít ako hlavné témy a podtémy.

Na základe zistení výsledkov priebežného hodnotenia programu a základnej analýzy potrieb boli určené kľúčové otázky rovnosti príležitostí, ktoré výrazne prispievajú ku skvalitneniu života znevýhodnených osôb. Tieto sú zapracované do programových cieľov a priorít a mali by tvoriť základ pre monitorovanie a hodnotenie výstupov a výsledkov projektov.

Každý projekt by mal zabezpečiť, aby znevýhodnené skupiny mali možnosť zvyšovať svoju účasť na trhu práce a typoch povolání, ktoré zredujú ich horizontálnu aj vertikálnu segregáciu.

Aktivity by nemali len zvyšovať počet pracovných príležitostí, kvalifikáciu pre jednotlivcov, ale mali by tiež podporiť strategické prepojenie medzi zamestnávateľmi, vzdelaním a organizáciou vzdelávania.

Rozdelenie kľúčových problémov/otázok a cieľov:

1. Nízke zastúpenie znevýhodnených skupín v nových a rozvíjajúcich sa odvetviach a vysoké zastúpenie v slabých rezortoch a v povolaniach charakterizovaných nízkymi mzdami a nízkou kvalifikáciou.

Cieľ: Zvýšiť počet pracujúcich osôb zo znevýhodnených skupín v rozvíjajúcich sa odvetviach

Strategické aktivity, ktoré môžu byť zakomponované do výsledkov a výstupov horizontálnej priority rovnosť príležitostí:

- vytvoriť plán rovnosti príležitostí: podpora zamestnávateľských rezortov a individuálnych zamestnávateľov v lepšom využívaní ľudských zdrojov;
- podporovať schopnosti zamestnaných osôb zo znevýhodnených skupín, zlepšovať ich schopnosti na presadenie sa v nových alebo rozvíjajúcich sa oblastiach práce;
- monitorovať a prehodnocovať progres;
- podporovať vzdelávanie, tréningy a iné metódy na nájdenie efektívnejších spôsobov komunikácie. Šíriť možnosti tréningov týkajúcich sa zamestnania v nových a rozvíjajúcich sa povolaniach;
- vytvárať ciele informácie a kampane v špecifických lokalitách (mestských aj vidieckych) zamerané na zlepšenie informovanosti znevýhodnených skupín, napr. aj o možnostiach uplatnenia sa v nových a rozvíjajúcich sa rezortoch;
- podporovať vstup mužov do sektoru služieb; podporovať ich vzdelávanie v tejto oblasti.

2. Nízke zastúpenie žien a osôb zo znevýhodnených skupín v zamestnaniach, charakterizovaných nízkymi mzdami, v zamestnaniach vyžadujúcich nízkou kvalifikáciu, zamestnaniach s čiastočným úväzkom, ktoré sú u zamestnávateľov spojené s nízkou úrovňou podpory tréningov; nízke zastúpenie vo vysokom a strednom manažmente.

Cieľ: Zvýšiť počet osôb zo znevýhodnených skupín pracujúcich v nových a rastúcich odvetviach.

Strategické aktivity , ktoré môžu byť zakomponované do výsledkov a výstupov horizontálnej priority rovnosť príležitostí:

- skvalitňovanie práce medzi pracovníkmi na plný, ale aj čiastočný úväzok;
- podpora zamestnávateľov, aby zvyšovali u pracovníkov oboch typov úväzkov účasť na schémach rozvoja zručností a budovania kariéry;
- zlepšovanie zručností v IT a nových technológiách na všetkých úrovniach potrebných pre potreby podnikania aj pre znevýhodnené osoby;
- podpora rozvoja zručností, tréningu v základnom manažmente, podpora supervízie a manažmentu ľudských zdrojov pre znevýhodnené skupiny;
- podpora politiky ústretovej k rodine, vrátane flexibilného pracovného času;
- podpora aktivít, ktoré zvyšujú povedomie v rámci malého a stredného podnikania v zamestnávaní znevýhodnených skupín.

3. Nízky počet aktivít a slabá zamestnateľnosť osôb so základnými zručnosťami.

Cieľ: Zvýšiť počet osôb zo znevýhodnených skupín majúcich základné zručnosti a zvýšiť očakávania a istoty znevýhodnených skupín.

Strategické aktivity , ktoré môžu byť zakomponované do výsledkov a výstupov horizontálnej priority rovnosť príležitostí:

- tréning v základných zručnostiach: podporiť tréningy, ktoré zlepšia špecifické zručnosti a komunikačné schopnosti, ktoré zvýšia ich participáciu;
- zvýšenie sebaistoty a povedomia; podpora projektov zameraných na najviac znevýhodnené skupiny naprojektované tak, že ich zapoja do tréningov a tak podpora ich sebavedomie a sebahodnotu.

4. Prekonanie bariér v prístupe na trh práce, možností vzdelávania a poskytovania služieb

Cieľ: Odstrániť bariéry, ktoré znevýhodneným skupinám obmedzujú vstup na trh práce, k vzdelávaniu a službám.

Strategické aktivity, ktoré môžu byť zakomponované do výsledkov a výstupov horizontálnej témy rovnosť príležitostí:

- podpora projektov, ktoré posilnia rovnosť voľby a účasti na tréningoch prostredníctvom flexibilných tréningov a podpory, infraštruktúra tréningov pre znevýhodnené skupiny;

- inovatívny prístup: podpora projektov, ktoré demonštrujú vylepšený prístup k možnostiam zamestnania, službám, vzdelávaniu a tréningu členov a členiek znevýhodnených skupín;
- zamestnanecká prax: podpora zamestnávateľov v realizácii aktivít zameraných na zmenu postojov, elimináciu štrukturálnych bariér a negatívneho vnímania znevýhodnených osôb.

Výstupy (merateľné ukazovatele):

- manažment rovnosti príležitostí vo firmách;
- vznik firiem vedených manažérkami;
- vznik firiem vedených manažérmi a manažérkami zo znevýhodnenej skupiny;
- oblasť komunitných prevádzok využívaných pre deti (závislá starostlivosť);
- počet žien zapojených do aktivít;
- počet znevýhodnených osôb zapojených do aktivít;
- počet príjemcov prijímajúcich pomoc v starostlivosti o deti a odkázané osoby.

1.3. Princípy pre selekciu indikátorov a štatistík

Všetky indikátory a ich monitorovanie by mali reflektovať sociálnu situáciu v súvislosti so spoločnými cieľmi v každej oblasti. Na tomto základe by mali byť špecifikované spoločné a národné indikátory, ktoré budú využívané na prezentáciu národných plánov a stratégií v monitorovacom procese dosahovania národných priorít a cieľov:

- mali by byť komplexné a pokrývať všetky kľúčové oblasti spoločných cieľov;
- mali by vyvažovať všetky rozdielne dimenzie;
- mali by umožňovať syntetické a transparentné hodnotenie situácie v krajine v nadväznosti na spoločné ciele.

Výber individuálnych indikátorov by mal byť principiálne vedený nasledujúcimi metodologickými kritériami:

- indikátor by mal zachytávať základ problému a mal by mať jasnú a akceptovateľnú normatívnu interpretáciu;
- indikátor by mal byť priamy a štatisticky hodnotiteľný;
- indikátor by mal poskytovať adekvátnu úroveň porovnateľnosti medzi krajinami, aby mohol byť aj prakticky použiteľný pre medzinárodne používané definície a štandardy zberu dát;
- indikátor by mal byť postavený na relevantných (základných) dátach a mal by byť aktualizovaný a umožňovať revíziu.

Indikátory by mali zapadať do troch kategórií - EU, národnej a kontextovej.

Spoločne schválené EU indikátory prispievajú ku komparatívnemu hodnoteniu progresu spoločných cieľov členských štátov. Tieto indikátory sa môžu týkať sociálnych výstupov, prechodných sociálnych výsledkov a výstupov.

Spoločne schválené národné indikátory založené na spoločne schválených definíciách a predpokladoch, ktoré poskytujú kľúčové informácie k dosiahnutiu progresu členských štátov vo vzťahu k určitým cieľom, ak neumožňujú priamu medzištátnu komparáciu, alebo ak nemajú nevyhnutnú normatívnu interpretáciu. Tieto indikátory sú zvlášť zamerané na hodnotenie škály a podstaty intervenčnej politiky. Tieto indikátory môžu byť interpretované spoločne s relevantnými východiskovými informáciami (exaktné definície, predpoklady, zastúpenie).

Kontextové informácie - každé portfólio bude hodnotené v zmysle kľúčových kontextových informácií, odkazmi do minulosti a kde je to relevantné, budúcich trendov. Zoznam navrhnutých kontextových informácií je indikatívny a poskytuje priestor pre iné východiskové informácie, ktoré budú najrelevantnejšie k pochopeniu národného kontextu

Príklady výberu indikátorov v jednotlivých krajinách

Indikátory HP RP podľa Univerzity of Newcastle

- Rozlíšenie daných skupín podľa veku, pohlavia, národnosti, postihnutia a spôsobu partnerského spolužitia (samoživiteľ/ka a pod.), ďalej podľa ekonomickej aktivity jednotlivých skupín, ne/zamestnanosť, kvalifikácia, povolanie, zručnosti, skúsenosti, miera závislosti na sociálnom systéme, podnikaní, práce na čiastočný úväzok, rozdiel v príjmoch podľa sektoru a zamestnania.

Indikátory RP podľa programov západného Škótska

- Dostupnosť prostredia pre zdravotne postihnutých, zariadenia starostlivosti pre deti a iné odkázané osoby, analýza bezpečnosti, analýza časových a finančných nákladov podľa jednotlivých cieľových skupín, podiel školení (a ich návštevnosti mužmi a ženami) v oblasti rovnakých príležitostí, podiel využívania mentoringu.

Indikátory podľa Auvergne Fiche

- Podiel zapojenia žien a mužov do prípravy a realizácie projektov, miera rešpektu k mobilite účastníkov projektu, časové a finančné náklady, podiel vstupu/návratu žien a mužov na trh práce, percentuálne zastúpenie, trvácnosť ich pobytu na trhu práce, percentuálne zastúpenie, kvalitatívne hodnotenie procesu zvyšovania povedomia o rovnosti príležitostí medzi zamestnancami a zamestnávateľmi.

Nástroje používané v Norra Norland

- Rodová analýza cieľovej skupiny, pracovné skupiny, rozhodovacie výbory a pod., kvalitatívna analýza popisu podmienok projektu pre ženy a mužov, miera využitia rodových štatistík, hodnotenie miery dopadu cieľov projektu na ženy a mužov, analýza rozpočtu projektu – do akej miery z neho ťažia ženy a muži (vrátane služieb, konzultácií a pod.), kvalitatívne hodnotenie miery rozlíšenia dopadov na ženy a mužov, kvalitatívne hodnotenie naplnenia očakávaní žien a mužov, spôsob diseminácie výsledkov projektu.

1.4. Hodnotenie horizontálnej priority „rovnosť príležitostí žien a mužov“

Vplyv horizontálnej priority na rovnosť príležitostí žien a mužov sa zoskupuje do 4 možných účinkov:

- zlepšenie životných podmienok zodpovedajúcich potrebám žien;
- dostupnosť trhu práce pre ženy;
- zlepšenie podmienok žien v práci;
- podpora účasti žien na tvorbe socio-ekonomických činností.

Pri hodnotení je potrebné analyzovať účinky rovnosti príležitostí v socio-ekonomickom kontexte (napr. práca na skrátený úväzok môže byť niekedy pozitívnym a niekedy vynúteným riešením).

Hodnotenie sa zaoberá miestnym kontextom a miestnym procesom riadenia vo všetkých fázach projektového cyklu. Hodnotenie dopadov na rovnosť príležitostí znamená:

- pristupovať ku každému programu ako k cyklu jednotlivých fáz a z rodového hľadiska sa zaoberať každou fázou zvlášť;
- skúmať rodovú relevanciu programu v každej fáze a v kontexte k regiónu/ lokalite.

Metódy a techniky hodnotenia:

- analýza politiky – využíva metodológiu zahrňujúcu rôzne disciplíny (ekonomické, politické, sociologické,) a zainteresované subjekty;
- hodnotenie dopadov rovnosti príležitostí.

Použité indikátory:

Rodovo citlivé indikátory:

- dáta vzťahujúce sa napr. k ekonomickej aktivite žien, krátkodobej/dlhodobej nezamestnanosti, podielu žien v rôznych odvetviach;

- dáta vzťahujúce sa k podielu žien napr. vo výskume a pod.;
- porovnanie konkrétnych fenoménov a ich dôležitosti v rámci ženskej a mužskej populácie – napr. rozdiel medzi mierou nezamestnanosti žien a mužov, rozdiely v príjmoch a pod.

Rodovo relevantné indikátory:

- netýkajú sa priamo rodovej tematiky, ale napriek tomu možno na ich základe hodnotiť postavenie žien v špecifickom kontexte: napr. percento rodín, ktoré sa sťažujú na prerušovanú dodávku vody, pridaná hodnota na každého člena tímu v danom sektore, percento zastupiteľstiev využívajúcich informačné technológie a pod.

Klasifikácia projektov:

- rodovo neutrálné;
- rodovo orientované - čo do obsahu zamerania a rovnosť príležitostí žien a mužov;
- rodové projekty – projekty stredne a vysoko zamerané na rovnosť príležitostí žien a mužov.

Hodnotiteľ musí vždy v spolupráci so zadávateľom navrhnuť rámec pre hodnotenie výsledkov a dopadov, hodnotiace otázky, metódy a nástroje, zdroje informácií a zdroje potrebné k vykonaniu hodnotiaceho procesu.

System indikátorov dopadov a kontextu – kľúčové opatrenia:

- rozdiel v zamestnanosti v absolútnych číslach;
- rozdiel v nezamestnanosti v absolútnych číslach;
- index rodovej segregácie podľa zamestnania;
- rozdiel v príjmoch podľa rodu.

2. Posilňovanie rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v štrukturálnych fondoch v krajinách EÚ

2.1. Rámce rovnosti príležitostí v programoch a projektoch vo Walese

Veľká Británia je priekopníkom v implementácii problematiky rovnosti príležitostí v štrukturálnych fondoch, pričom každá z jej samosprávnych celkov má osobitý prístup k riešeniam zameraným na posilnenie rovnosti príležitostí vo fondoch.

Podľa Národného strategického a referenčného rámca kľúčovými akciami pre programové obdobie 2007-2013 vo Walese je zabezpečenie celoživotného kontaktu ľudí s trhom práce, rozvoj ich zručností s cieľom progresu, vyvinutie stratégií na boj proti rodovému mzdovému rozdielu a rodovej segregácii v povolaniach a odvetviach, zvýšenie počtu podnikateľiek žien a práca so zamestnávateľmi na vytvorení štruktúr a politik s cieľom sprístupnenia pracovného prostredia pre všetkých.

Ciele týkajúce sa horizontálnej priority rovnosť príležitostí a rodovej rovnosti na programovej úrovni

Pre Programy štrukturálnych fondov 2007-2013 sú vo Walese určené 4 kľúčové ciele týkajúce sa rovnosti príležitostí. Vychádzajú pritom z rámca vytvoreného Lisabonskou a Gotheborskou stratégiou, ako aj Amsterdamskou zmluvou, pričom spájajú rastúcu ekonomiku so sociálnym blahobytom, rodovou rovnosťou, podporou osôb so zdravotným postihnutím, ako aj vyrovnávanie sa s bariérami v práci, v živote a v neposlednom rade sú zamerané na rozvíjanie integrovaných prístupov pre pomoc ľuďom, ktorí čelia prekážkam brániacim ich aktívnej participácii na trhu práce. V oblasti rodovej rovnosti pri príprave programov vychádzajú z cestovnej mapy rovnosti príležitostí žien a mužov Európskej komisie a dvojitého prístupu založeného na uplatňovaní rodového hľadiska a špecifických pozitívnych akciách. Napriek značnému pokroku stále pretrvávajú problémy v zosúladovaní pracovného a rodinného života / v rámci rozhodovania medzi dieťaťom alebo kariérou/, a to aj kvôli nedostatku flexibilných foriem práce a absencii služieb starostlivosti o deti, pretrvávajúcej rodovej stereotypizácii a nerovnakému rozdeleniu rodinných zodpovedností.

Ciele sú nasledovné:

Cieľ 1: Zvýšenie počtu osôb ohrozených viacerými znevýhodneniami, ktorí majú prístup k zamestnaniu a podnikaniu.

Positívne kroky v mnohých prípadoch predstavujú zmes opatrení, ktoré je potrebné prijať, aby bolo určitým skupinám umožnené využívať benefity zamestnania a možnosti ďalšieho zdokonaľovania, zahŕňajúc multi-agentúrny prístup. Vytvárajú sa podmienky na

aktívnu účasť tých, pre ktorých sú pozitívne kroky určené k tomu, aby mali možnosť vplývať na konečnú podobu navrhovaných aktivít. Tieto opatrenia sa týkajú aj obetí obchodovania s ľuďmi a sú zamerané na ich reintegráciu do spoločnosti.

Cieľ 2: Zvýšenie počtu žien a osôb so zdravotným postihnutím, ktorí získali kvalifikáciu a zamestnanie v lepšie platených a viac kvalifikovaných oblastiach a v podnikaní.

Stabilný ekonomický rast môže byť dosiahnutý jedine vtedy, ak získajú predtým vylúčené skupiny prístup ku kvalifikácii vyššieho stupňa, a tým aj k zamestnaniu na vyšších pozíciách. Toto môže byť čiastočne dosiahnuté tým, že sa zaistí rovný prístup ku podnikateľským podporám, prístup ku fondom a poradenstvu, zamestnávateľským schémam na podporu rodín, k školeniu týkajúceho sa rovného prístupu zamestnávateľov, ako aj k podpore služieb zameraných na starostlivosť o deti a ďalších odkázaných členov a členky rodiny. Zohľadnenie potrieb týchto znevýhodnených skupín sa vráti v tom, že budú prínosom v rozvoji regiónu.

Cieľ 3: Vyrovnávanie sa s rodovou segregáciou v zamestnaní zvyšovaním počtu žien a mužov na rekvalifikáciách, či vzdelávaní v netradičných profesijných oblastiach, v ktorých majú nedostatok zručností.

Ženy stále čelia horizontálnej, ako aj vertikálnej rodovej segregácii. Cieľom je vysporiadať sa s rodovými stereotypmi už od ranného veku organizovaním osvetových školení pre učiteľov/učiteľky a študentov/študentky a podnecovaním mladých žien a mužov, aby sa zaujímali aj o netradičné smery vzdelávania. Je rovnako dôležité uľahčiť ženám prístup do netradičných oblastí, ako aj podporovať účasť mužov v oblastiach tradične obsadzovaných ženami. Špeciálna pozornosť by mala byť venovaná uľahčeniu prístupu žien do oblastí ako sú veda, strojnictvo, stavebníctvo, informačné technológie a manažment.

Cieľ 4: Zvýšenie počtu zamestnávateľov a školiacich organizácií, ktoré rozvíjajú stratégie rovnosti príležitostí a výsledkov, vrátane systémov monitorovania a metód na zavádzanie vylepšení.

Tento cieľ je stanovený z toho dôvodu, že skupiny ľudí, ktoré sú najčastejšie obeťami diskriminácie majú aj najväčšie problémy v prístupe na trh práce. Rozvoj dobrých štruktúr a prístupov týkajúcich sa rovnosti príležitostí zvýši možnosť využitia a rozvoja schopností a talentov všetkých, ktorí sú schopní pozdvihnúť ekonomickú úroveň regiónu. Napríklad, zamestnávatelia, poskytovatelia školení a vzdelávania, či obchodní poradcovia by si mali vytvoriť vlastné stratégie a školenia, ktoré majú na zreteli potrebu rozvoja flexibilných pracovných a školiacich metód, podporu starostlivosti o deti a seniorov a pracovného prostredia prístupného aj pre zdravotne postihnutých ľudí. Taktiež bude dôležité upriamiť pozornosť na fakt, že zosúladovanie pracovného a rodinného života sa týka mužov takisto ako žien. Monitorovanie stratégií rovnosti príležitostí a stratégií diverzity je kľúčové, pretože je to

formálny mechanizmus na zabudovanie vylepšení. Vyrovnanie sa s predsudkami a diskrimináciou podporí širšiu sociálnu participáciu, špeciálne v oblasti zamestnanosti.

Podrobne je analýza aktivít programu Konvergencia zameraných na určenie cieľov rovnosti príležitostí vo Walese uvedená v prílohe č.2.

Cieľové skupiny v projektoch zameraných na rovnosť príležitostí

Kľúčovým sociálnym cieľom týchto programov je vyrovnávanie sa s vysokou úrovňou ekonomickej neaktivity v regióne prostredníctvom umožnenia prístupu k zamestnaniu pre tých, ktorí čelia bariéram (často viacerým) a podpora tých, ktorí sú odcudzení zamestnaneckej kultúre.

Kľúčovými cieľovými skupinami sú: ženy starajúce sa o deti, etnické menšiny, osoby so zdravotným postihnutím, osoby, ktorých zdravotný stav obmedzuje ich pracovné možnosti, starší ľudia hľadajúci zamestnanie a mladí ľudia bez vzdelania a kvalifikácie. Navyše, programy majú za cieľ aj podporu žien a mužov v nízko platených zamestnaniach, pracovníkov na čiastočný úväzok, mladých ľudí starajúcich sa o odkázanú osobu, osamelých rodičov, migrujúcich pracovníkov, ľudí bez jazykových znalostí, ženy so záujmom o kvalifikáciu v netradičných pracovných odvetviach, ako aj obeť obchodovania s ľuďmi.

Mechanizmus implementácie rovnosti príležitostí v programoch

V riadiacom orgáne sú pre horizontálne priority vyčlenení dvaja členovia resp. členky tímu, ktorí sa zaoberajú špeciálne rovnosťou príležitostí a sú zodpovední za to, že všetky projekty berú do úvahy potrebu integrácie otázky rovnosti príležitostí na všetkých úrovniach rozvoja a aplikácie projektu.

Úlohy tímu:

- hodnotenie rovnosti príležitostí na všetkých úrovniach realizácie projektu;
- priebežné špecializované poradenstvo od začiatku realizácie so zámerom maximalizovať počet príležitostí na podporu rovnosti príležitostí;
- na úrovni aktivít podporovaných programom stanovuje ciele týkajúce sa rovnosti príležitostí;
- každé tri mesiace sa člen/členka tímu zúčastňuje na hodnotiacom stretnutí - priebežný monitoring progresu poskytuje možnosť včasného zásahu, ak je to potrebné;
- poskytuje správy Komisii pre monitorovanie programu a ostatným účastníkom a účastníčkam;
- priebežne zapája externých expertov a expertky relevantných k činnostiam projektu.

Metódy a postupy používané pri vypracovaní a výbere projektov podporujúcich horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí

V projektoch vo Walese je preferovaný nasledovný postup pri vypracovaní a výbere projektov:

- Projekt obsahuje popis činností, ktoré chce vykonávať, vrátane ich prínosu pre rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť.
- Každému projektu je pridelený manažér pre rozvoj projektu pracujúci pre riadiaci orgán, ktorý podporuje financovanie projektu a využíva poradenstvo expertov a expertiek vrátane tímu expertov a expertiek horizontálnych priorít, ktorí vstupujú do návrhu projektu.
- Žiadatelia sú informovaní ohľadne potreby integrácie rovnosti príležitostí do návrhu projektu a musia preukázať, že tak urobili.
- Člen resp. členka horizontálneho tímu so špecializáciou na rovnosť príležitostí zhodnotí projekt a predloží správu manažérovi/manažérke hodnotenia projektov. Táto správa zhrnie odporúčania na zlepšenia/dalšie opatrenia, ktoré sú pre projekt potrebné v prípravnej fáze.
- Návrh projektu je predložený riadiacemu orgánu, ktorý pripojí odporúčania od tímu zaoberajúceho sa rovnosťou.

Konečné hodnotenie „výrazne, stredne, nízko prispievajúci“ je projektom udelené z titulu toho, ako výrazne sa venuje horizontálnym prioritám, špecificky rovnosti príležitostí.

Riadiaci orgán má záväzok zabezpečiť, aby aspoň 25% financovaných projektov bolo hodnotených ako výrazne prispievajúcich.

Monitoring rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti na programovej a projektovej úrovni

Na sledovanie pokroku v projektoch a programoch sú využívané indikátory a ciele relevantné k priorite programu. Každý projekt je monitorovaný a v pravidelných správach realizátori projektu poskytujú riadiacemu orgánu správy o dosiahnutom pokroku. Dopadové indikátory sú hodnotiace indikátory a mali by byť brané do úvahy počas hodnotenia úrovne projektu alebo programu. Táto informácia tvorí základ pre výročnú správu týkajúcu sa pokroku pri dosahovaní cieľov rovnosti príležitostí, ktorú krajina prekladá Komisii pre monitorovanie programu. Návod na monitorovanie rovnosti príležitostí a príklad monitorovacieho formulára vo Walese je v prílohe č.3.

Pri monitoringu rovnosti príležitostí kompetentné orgány vo Walese postupujú v súlade s nariadením Európskej Komisie 1028/2006, ktoré vyžaduje zber a reportovanie informácií podľa rozdelenia sociálnych kategórií, s cieľom uľahčiť hodnotenie progresu programu a poskytnúť vysokú kvalitu hodnotení.

Prijímatelia majú povinnosť pomerne podrobne sledovať údaje o účastníkoch a účastníčkach aktivít ich projektov, ktoré uvádzajú spracované v monitorovacích správach. Všetky údaje samozrejme musia byť následne spracované anonymne pre účely hodnotenia programov.

Príklad sledovaných kategórií cieľovej skupiny:

názov kurzu, titul, priezvisko, meno, adresa, kontakty, preferovaný komunikačný jazyk, dátum narodenia, zamestnanecký status (zamestnaný, samozamestnaný, nezamestnaný, dlhodobo nezamestnaný, ekonomicky neaktívny, študent), odpracované hodiny týždenne, trvanie obdobia nezamestnania, alebo ekonomickej neaktivity; dĺžka účasti na aktivite, tréning v matematike, vede, inžinierstve, alebo technológiách; poskytnutá asistancia pri zdravotnom postihnutí, alebo obmedzenom zdraví na pracovisku; poskytnutá podpora v starostlivosti o deti a odkázané osoby; stupeň kvalifikácie získanej tréningom; vstup do ďalšieho vzdelávania, plateného zamestnania, dobrovoľníckeho zamestnania; uskutočnené pracovné interview.

Medzi špecificky sledované údaje rovnosti príležitostí patria:

osamelý rodič, zdravotne postihnutý, zdravotné problémy obmedzujúce prácu, využíva len waleský jazyk, vek, etnicita, migrant/migrantka, pohlavie.

Nižšie sú uvedené príklady indikátorov sledovaných v jednotlivých programoch Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja vo Walese.

tab. č. 1 Európsky fond regionálneho rozvoja - Wales, Konvergenčný program 2007-2013

Priorita a téma	Indikátor	Definícia indikátora	Cieľová skupina/ percentá	Ako monitorovať/ evidencia
Priorita 1 Témy 1 a 2 Priorita 2 témy 1 a 2 Priorita 3 témy 1,2,3	Zamestnávateľa, ktorí zaviedli, alebo využili stratégie rovnosti príležitostí a diverzifikačné stratégie a monitorovací systém	<p>Počet zamestnávateľov, ktorí do svojej činnosti zaviedli stratégiu, ktorá určuje hlavné priority pre aktivity zamestnávateľa a jeho zamestnancov/zamestnankyne na podporu rovnosti a zamedzeniu diskriminácie a monitoring dosiahnutého progressu.</p> <p>Stratégia rovnosti a monitorovací systém musí byť zavedený alebo využitý ako výsledok finančnej podpory, alebo pomoci Štrukturálnych fondov.</p> <p><i>Podnikanie:</i> každá entita vstupujúca do ekonomickej aktivity, alebo jej právnej formy. Zahŕňa to /živnostníkov a partnerstvá, alebo asociácie pravidelne sa zapájajúce do ekonomickej aktivity.</p> <p><i>Organizácie:</i> Tretí sektor- mimovládne organizácie hodnotovo orientované a ktoré zásadne reinvestujú svoj zisk do sociálnych, environmentálnych a kultúrnych cieľov. Patria tam dobrovoľnícke, komunitné, charitatívne organizácie, sociálne podnikanie.</p>	<p>50% firiem ktorým bola poskytnutá podpora</p> <p>50% firiem ktorým bola poskytnutá podpora a boli finančne podporené</p>	<p>Kópie výročných správ o prograse integrácie rovnosti príležitostí v projektoch.</p> <p>Správa môže obsahovať monitorovacie dáta a aktivity zamerané na dosiahnutie rovnosti príležitostí.</p>

Európsky sociálny fond (ESF): Konvergenčný program Wales 2007-2013

Priorita a téma	Indikátor	Definícia indikátora	Cieľová skupina/ percentá	Ako monitorovať/ evidencia
Priorita 1, témy 1,2	Ženy účastníčky Kľúčové intervenčné skupiny	Ženy účastníčky tréningov v matematike, vede, strojárstve a technológiách Ženy účastníčky –získavajúce kvalifikáciu v matematike, vede, strojárstve a technológiách	40% 3% 3%	
Priorita 2 témy 1 a 2	Zamestnávateľa, ktorí zaviedli, alebo posilnili rovnosť príležitostí a diverzifikačné stratégie a monitorovací systém.		50%	Kópie výročných správ o prograse integrácie rovnosti príležitostí v projektoch. Správa môže obsahovať monitorovacie dáta a aktivity zamerané na dosiahnutie rovnosti príležitostí.
	Ženy účastníčky	Počet zamestnávateľov, ktorí zaviedli stratégiu, ktorá určuje hlavné priority pre aktivity zamestnávateľa a jeho zamestnancov/zamestnankyne na podporu rovnosti a zamedzeniu diskriminácie a monitoringu dosiahnutého progresu. Stratégia rovnosti príležitostí a monitorovací systém musí byť zavedený alebo využitý ako výsledok finančnej podpory, alebo pomoci Štrukturálnych fondov.	51%	
	Zdravotnícke programy na pracovisku			Programová dokumentácia
	Kľúčové intervenčné skupiny:	Počet pracovísk vytvorených zamestnávateľmi, ktorých cieľom je vytvárať zdravotne kvalitné pracoviská. Program zahŕňa požiadavky na zabezpečenie zdravia na pracovisku.	200	
	Ženy			
	Starší ľudia	Počet účastníkov získavajúcich podporu financovanú prostredníctvom tohto programu na pomoc v starostlivosti o odkázané osoby	52%	
Zdravotne postihnutí ľudia		-	Adekvátna podporná dokumentácia zachytávajúca počet hodín starostlivosti a faktúry/žiadosti o platbu od opatrovateľov	
Osamelí rodičia		55%		
Účastníci a účastníčky, ktorí dostávajú podporu na starostlivosť o odkázané osoby			8%	

Metódy hodnotenia horizontálnej priority rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti využívané na programovej úrovni

Na programovej úrovni vo Walese je integrácia horizontálnych priorít (vrátane rodovej rovnosti) obsiahnutá v procese hodnotenia. Toto hodnotenie skúma efektivitu programovej implementácie v programovom období štrukturálnych fondov pre roky 2007-2013. Hodnotenie prvej polovice programovacieho obdobia ukáže všetky potenciálne úpravy pre druhú polovicu programového obdobia. Očakáva sa, že prvá štúdia bude predložená v júli 2010.

HP RP je hodnotená v nasledujúcich oblastiach:

- či a do akej miery projekty integrujú horizontálnu prioritu;
- aké prekážky, ak existujú, zabránili projektom v integrácii horizontálnej priority s jej plným potenciálom;
- môže byť priorita uplatňovaná efektívnejšie;
- či a v akom rozsahu má integrácia horizontálnej priority dopad na hlavnú činnosť projektu;
- či informácie o horizontálnej priorite prispeli ku zvýšeniu kvality projektov;
- aké príležitosti sú vytvárané, aby predstavili horizontálnu prioritu.

Proces hodnotenia je vykonávaný konzorciom výskumníkov a výskumníčov. Hodnotenie využíva nasledujúce metódy na preskúmanie implementácie horizontálnej priority:

- prieskum na úrovni riadiacich orgánov - preskúmanie kľúčovej dokumentácie relevantnej k daným programom, aké sú hodnotenia dopadov programov na etnicitu a zdravotné postihnutia, rodovú rovnosť, informovanosť o horizontálnej priorite;
- práca v teréne s kľúčovými účastníkmi a účastníčkami tak, aby boli zohľadňované ich postoje k roli prierezových priorít v ovplyvňovaní rozvoja a implementácie projektu - rozhovory s kľúčovými zamestnancami a zamestnankyňami riadiacich orgánov;
- prípadové projektové štúdie potrebné pre získanie mikro perspektívy o úlohe a vplyve horizontálnej priority na rozvoj a implementáciu projektu - rozhovory s projektovými manažermi a manažérkami a organizáciami zapojenými v samotnom prevedení projektu.

2.2. Dvojitý prístup k uplatňovaniu rovnosti príležitostí v Škótsku

V novembri 2000 Škótska exekutíva vydala stratégiu rovnosti pod názvom „Pracovať spoločne pre rovnosť“, v ktorej zdôraznila, ako chce škótska vláda zmeniť spôsoby práce s cieľom zabezpečiť prevenciu a elimináciu diskriminácie osôb na základe pohlavia alebo rodinného stavu, rasy, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, jazykového alebo sociálneho pôvodu, alebo na základe osobných postojov, ktoré zahŕňajú presvedčenia a názory ako náboženské alebo politické presvedčenie.

Stratégia definovala mainstreaming ako „systematickú integráciu perspektívy rovnosti do každodennej práce vlády, zapojením tvorcov a tvorkyň politik cez všetky oblasti verejnej politiky, ako aj expertov a expertiek na rovnosť a externých partnerov“.

Kľúčové body mainstreamingovej stratégie Škótskej vlády sú:

- je to dlhodobá stratégia, ktorej cieľom je zabezpečiť, že proces tvorby politik je citlivý na odlišné potreby a skúsenosti ľudí;

- vedie k zlepšeniu tvorby politik cez lepšie informovanie, transparentnosť a otvorenosť politického procesu;
- zahŕňa skupiny a jednotlivcov, ktorí zažívajú nerovnosť a diskrimináciu informovaním politiky cez efektívne konzultačné mechanizmy;
- bojuje proti nízkemu zastúpeniu znevýhodnených a vylúčených skupín cez povzbudzovanie širšej participácie;
- narúša štruktúry, správanie a postoje, ktoré prispievajú, alebo udržiavajú nerovnosť a diskrimináciu;
- môže napomôcť vyhnúť sa politikám a programom, ktoré pokračujú v existujúcich nerovnostiach, alebo ich zhoršujú;
- dopĺňa zákonné pozitívne akcie, ktoré sú vytvorené s cieľom eliminovať dlhodobé znevýhodnenia, ktoré zažívajú špecifické skupiny ako výsledok diskriminačných praktík a štruktúr.

Škótska vládna jednotka rovnosti vytvorila nástroj hodnotenia dopadu na rovnosť (z angl. Equality impact assesment), ktorý je k dispozícii všetkým zamestnancom a zamestnankyniam štátnej správy cez intranet a je dostupný on-line. Cieľom takéhoto hodnotenia dopadov na rovnosť príležitostí je eliminácia nezákonnej diskriminácie, podpora rovnosti príležitostí a podpora dobrých vzťahov medzi ľuďmi s rôznymi bariérami v rovnosti. Zahŕňa hodnotenie a konzultácie k pravdepodobnému dopadu politik, ktoré sa prijímajú, na rovnosť, publikovanie výsledkov hodnotenia, konzultácie, monitoring a zabezpečenie dostupnosti verejnosti k informáciám a službám, ktoré hodnotia politiku rovnosti príležitostí.

Tento nástroj hodnotenia dopadov bol použitý pri formulovaní cieľov aktivít podporovaných v škótskych štrukturálnych fondoch aj v programovom období 2007 - 2013. Ide o účinný nástroj, prostredníctvom ktorého sa stala problematika rovnosti príležitostí integrálnou súčasťou škótskych operačných programov. Ako príklad môže poslúžiť formálne strategické hodnotenie zamerané na rovnosť príležitostí v Západnom Škótsku, ktoré sa udialo v troch oblastiach:

- na prvom stupni bola rovnosť príležitostí zmapovaná vo vzťahu k rôznym ekonomickým témam (infraštruktúra, podnikanie, vzdelávanie a inklúzia), pričom načrtli sa potrebné priority a opatrenia;
- na druhom stupni sa realizovalo detailnejšie hodnotenie východísk priorít a opatrení, pričom výsledkom boli návrhy zakomponované do programu;
- na treťom stupni hodnotenia boli identifikované pozitívne akcie pre rovnosť príležitostí, ktoré boli zakomponované do popisu a východísk opatrení.

Ciele týkajúce sa horizontálnej priority rovnosť príležitostí a rodovej rovnosti na programovej úrovni

HP RP je v Škótskych štrukturálnych fondoch definovaná nasledovne:

“prevencia, eliminácia alebo regulácia diskriminácie medzi osobami na základe pohlavia alebo rodinného stavu, na základe rasy, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, jazyka, alebo sociálneho pôvodu, alebo z dôvodu osobných postojov, vrátane presvedčení a názorov, ako sú náboženské a politické presvedčenie”.

V škótskych programoch sa využíva tzv. dvojité prístup (z angl. twin track), ktorý kombinuje mainstreaming rovnosti príležitostí s pozitívnymi akciami t.j. projektmi, ktoré pracujú s osobami alebo skupinami, ktoré narážajú na znevýhodnenie v prístupe k ekonomickým príležitostiam.

Mainstreaming v škótskych programoch znamená, že ciele politiky HP RP sú zakomponované do tvorby, schvaľovania a implementácie programov a projektov cez monitoring aktivít a následné hodnotenie výstupov a distribučných mechanizmov.

Príkladmi pozitívnych akcií v projektoch v programovom období 2000 – 2006 boli napr. projekty budovania kapacít pre určitú cieľovú skupinu, poskytnutie ESOL a akreditácie vzdelávania pre migrantov a utečencov, tréning a podpora projektov zameraných na dostupnosť, podnikateľské projekty zamerané na ženy, zdravotne postihnutých a iné skupiny znevýhodnených, tréning mužov a žien v sektoroch a povolaniach, v ktorých sú slabo reprezentovaní a reprezentované, poskytovanie príspevkov na starostlivosť a podpora starostlivosti o deti pre zamestnancov a zamestnankyne, zapojenie mužov do starostlivosti o deti, vytváranie rodinných vzdelávacích centier a tréning žien v povolaniach s vyššími zručnosťami a mzdami. Problémom v minulom programovom období bol nízky počet pozitívnych akcií podobného druhu.

Aj preto sa programové obdobie 2007 – 2013 v Škótsku zameralo na zvýšenie príležitostí znevýhodnených skupín participovať na aktivitách. K tomu slúžia dva ciele:

- prispôsobiť zameranie programov s cieľom podporiť znevýhodnené skupiny, ktoré sa stretávajú s prekážkami pri získavaní trvalo udržateľného zamestnania a celoživotného vzdelávania;
- zlepšenie prístupu k mainstreamingu rovnosti príležitostí.

To sa premietlo aj do prioritných osí škótskych programov v rámci Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja, a to prostredníctvom podpory rôznorodých aktivít zameraných na rovnosť príležitostí. Napr. v rámci prioritnej osi 1 Európskeho fondu regionálneho rozvoja projekty môžu realizovať proaktívne opatrenia s cieľom zabezpečiť kvalifikovaným osobám, najmä tým z málo zastúpených v danom sektore, príležitosť pracovať na podporených výskumných a inovačných projektoch. V rámci prioritnej osi 1 Európskeho sociálneho fondu sa projekty môžu priamo zamerať na skupiny zažívajúce diskrimináciu a bariéry v prístupe na trh práce, pričom môžu poskytnúť prispôbenú cieľnú podporu, ktorá rozpozná kľúčové rozvojové potreby a poskytne najvhodnejšie moduly vzdelávania pre odlišné

skupiny. V rámci prioritnej osi 2 Európskeho fondu regionálneho rozvoja podpora začínajúcich podnikateľských subjektov bude monitorovaná s cieľom zabezpečiť, že v nich budú dostatočne reprezentované znevýhodnené cieľové skupiny. Kde je nízke zastúpenie zjavné, bude k dispozícii podpora k zabezpečeniu rovnosti príležitostí prostredníctvom publicity, ako podpora spojená s podnikaním istých skupín. V rámci prioritnej osi 2 Európskeho sociálneho fondu sa realizuje priama podpora projektov, ktoré majú za cieľ redukovat' rodovú nerovnováhu na trhu práce, podpora projektov, ktoré rozpoznávajú potrebu prekonať diskrimináciu a nerovnosti v tréningoch a na pracovných miestach. V rámci prioritnej osi 3 Európskeho fondu regionálneho rozvoja zameranej na podporu infraštruktúry sa bude požadovať zohľadnenie potrieb a dostupnosti pre zdravotne postihnuté osoby už pri stavbe budov. V rámci prioritnej osi 3 Európskeho sociálneho fondu sa realizuje podpora projektov vyvíjajúcich nové, inovatívne prístupy a nástroje pre povzbudenie prístupu k celoživotnému vzdelávaniu málo zastúpených a znevýhodnených skupín. V prioritnej osi 4 Európskeho fondu regionálneho rozvoja je vyzdvihnutá vidiecka a regionálna dimenzia nerovnosti, ktorá by mala byť plne zohľadnená pri tvorbe projektu, ako aj riešiť problémy s prístupom k podnikateľskej podpore.

Nižšie sú uvedené príklady podporovaných oblastí a v rámci nich sú vyšpecifikované na jednej strane konkrétne pozitívne akcie a na druhej strane mainstreamingové aktivity rovnosti príležitostí, ktoré sa môžu vyskytnúť vo všetkých projektoch v danej oblasti.

Oblasť podpory podnikania:

- Pozitívne akcie: podpora podnikania žien, podnikateľské iniciatívy šité na mieru žien, napr. mikro pôžičková schéma v Škótsku, poskytovaná cez centrum rozvoja podnikateľských aktivít žien; služby a aktivity zamerané na podporu znevýhodnených skupín, povzbudzovanie vzniku nových podnikov v sociálnych službách, napr. v oblasti starostlivosti o deti.
- Mainstreaming rovnosti príležitostí: opatrenia na rozvoj podnikania neobsahujú bariéry pre znevýhodnené skupiny; podporujú sa služby ústretové k rodine v práci a v podnikoch ako podporné aktivity pri širšie zameraných projektoch; overovanie podielu žien na podnikateľských schémach, rovnajúci sa prinajmenšom podielu v celkovom podnikateľskom prostredí; vodcovstvo a rozvoj manažérskych programov, ktoré zahŕňajú štýly a atribúty viac typické pre ženy (komunikácia, spolupráca, nehierarchická organizácia, tímová práca).

Oblasť dopravy a inej základnej infraštruktúry:

- Pozitívne akcie: tréning žien žijúcich vo vidieckych oblastiach vo využívaní miestnej dopravy, vytvorenie pracovných miest v tejto oblasti a zvýšenie prístupu k zamestnaniu.
- Mainstreaming rovnosti príležitostí: dopravná infraštruktúra umožňujúca vylúčeným ľuďom prístup k trhu práce, zlepšenie verejnej dopravy, vrátane vidieckych oblastí, zabezpečenie dostupnosti pre zdravotne postihnutých ľudí.

Oblasť rozvoja ľudských zdrojov:

- Pozitívne akcie: tréningové kurzy, kde je participácia obmedzená na znevýhodnené skupiny, s cieľom zlepšiť ich prístup na trh práce (prístup väčšieho počtu žien do stavebníctva alebo priemyslu, alebo väčšieho počtu mužov do verejných služieb), zlepšenie IT zručností pre tých, ktorí sa vracajú na trh práce po rodičovskej dovolenke, rekvalifikácia tých, čo predtým pracovali v ťažkom priemysle.
- Mainstreaming rovnosti príležitostí: poskytnutie flexibility v tréningu vo vzťahu k času a miestu s cieľom brať do úvahy rodinné povinnosti spojené so starostlivosťou o deti a ďalších odkázaných členov a členky rodiny; v rámci tréningov zabezpečenie praxe, čo je viac efektívne pre ženy, ako len tréning samotný; vyrovnaná participácia v kurzoch vo vzťahu k zamestnaniam, ktoré sú tradične mužské.

Oblasť ekonomickej infraštruktúry:

- Pozitívne akcie: inkubátory so zdieľanými zariadeniami pre malé a stredné podniky, ktoré vedú ženy, teleworkingové centrá vo vidieckych oblastiach s cieľom uľahčiť prístup k zamestnaniu.
- Mainstreaming rovnosti príležitostí: stavby budov obsahujú prvky, ktoré ich robia dostupnými pre zdravotne postihnutých ľudí a zvyšujú ich bezpečnosť napr. prostredníctvom osvetlenia; zahrnutie zariadení starostlivosti o deti do podnikateľských výhod.

V oblasti rodovej rovnosti sa škótske programy orientujú na riešenie týchto prierezových problémových okruhov:

- zníženie rodového mzdového rozdielu;
- efektívne opatrenia pre ženy a mužov s cieľom zosúladiť súkromný a rodinný život;
- zvýšenie kvality a dostupnosti zariadení starostlivosti o deti;
- boj proti horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácii;
- podpora nových foriem práce s cieľom zvýšiť mieru a kvalitu zamestnania pre ženy a mužov, ktoré im umožnia kombinovať profesionálny, rodinný a súkromný život.

Cieľové skupiny v projektoch zameraných na rovnosť príležitostí

Najviac zastúpenými cieľovými skupinami z hľadiska rovnosti príležitostí v Škótskych operačných programoch sú ženy, osamelí rodičia, zdravotne postihnutí ľudia, minority, ľudia s inou sexuálnou orientáciou.

Mechanizmus implementácie rovnosti príležitostí v programoch

Pri príprave programových dokumentov sa v Škótsku zdôrazňuje potreba konzultácií partnerských organizácií, ako aj expertné poradenstvo zo strany špecifických inštitúcií, ktoré majú za cieľ zakomponovať rovnosť príležitostí do implementácie programov.

Medzi špecifické inštitúcie patria najmä:

Fórum štrukturálnych fondov k rovnosti príležitostí, ktoré pozostáva zo zástupcov a zástupkýň vlády, programových manažmentov, partnerov a relevantných kompetentných autorít. Jeho úlohou je:

- posúdenie, čo škótske programy štrukturálnych fondov robia pre zabezpečenie rovnosti príležitostí vrátane diseminácie, publicity, zvyšovania povedomia prijímateľov a partnerských organizácií;
- zabezpečiť, aby programové manažmenty pokračovali v podpore zdrojov EÚ do oblastí rovnosti príležitostí v súlade s národnou rozvojovou politikou (brať do úvahy rozhodnutia škótskej vládnej jednotky rovnosti, parlamentu, Komisie pre rovnosť príležitostí, Komisie rasovej rovnosti a Výboru pre ľudské práva v oblasti zdravotného postihnutia);
- zvyšovanie povedomia o škótskych programoch, ako potenciálnych zdrojoch financovania projektov zameraných na rovnosť príležitostí.

Vytvorenie osobitnej pozície Národného poradcu pre rovnosť príležitostí v operačných programoch, ktorý má nasledovné úlohy:

- pracovať s partnerstvami škótskych štrukturálnych fondov, s cieľom posúdiť súčasnú prax v mainstreamingu rovnosti príležitostí vo fondoch a publikovať príklady dobrej praxe a zdieľať skúsenosti v rámci programov a cez programy;
- posúdiť systémy používané programovými manažmentmi na monitoring rovnosti príležitostí a návrh zlepšení monitorovacieho systému;
- zmapovanie tréningových potrieb pre programové manažmenty a pomocť vyvinúť vhodné tréningové programy;
- radiť pracovným skupinám a konzultantom/konzultantkám v rovnosti príležitostí pri priebežnom hodnotení programov a zabezpečiť, že metodológia používaná pri hodnotení zahŕňa rovnosť príležitostí;
- diskutovať s agentúrami rovnosti potrebu identifikovať zdroje základných informácií;
- zväziť ako uľahčovať pozitívne akcie v projektoch;
- identifikovať a publikovať dobrú prax mainstreamingu rovnosti príležitostí, ktorá sa dá preniesť do škótskych programov.

Dôležitým prvkom na úrovni operačných programov je vytvorenie Akčných plánov rovnosti príležitostí – s cieľom vyvinúť a zdieľať dobrú prax cez operačné programy. Schvaľuje ich Monitorovací výbor a Fórum pre rovnosť príležitostí. Akčný plán popisuje kontext, identifikuje rozdielne charakteristiky programov a stanovuje priority a budúci program práce počas trvania programu, obsahuje záväzok zohľadňovať rovnosť príležitostí cez monitoring projektov, podporovať ju poskytovaním tréningov a informácií, informácií zozbieraných vo výročnej správe a podporu rovnosti príležitostí pri schvaľovaní projektov a pri výberových kritériách.

Aby sa zabezpečila efektívna implementácia rovnosti príležitostí do programov, intenzívne sa pracuje s programovými manažmentmi resp. riadiacimi orgánmi. Cieľom je hlbšie porozumenie problematiky rovnosti príležitostí pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne programov a budovanie pozitívneho imidžu ako organizácie rovnosti príležitostí. Je vytvorený tréningový plán pre programové manažmenty, v rámci ktorého prebieha diskusia o implementácii prístupu mainstreamingu k rovnosti príležitostí, úpravy riadiacej dokumentácie zameranej na rovnosť príležitostí, nástroje ako najlepšie monitorovať rovnosť príležitostí v projektoch, a ako najlepšie vyvinúť akčný plán rovnosti príležitostí pre programové manažmenty. Informácie o rovnosti príležitostí, poskytované žiadateľom, majú rôzne formy: web stránky, často kladené otázky, informácie o legislatíve, stiahnuteľné príručky a kontrolné listy zamerané na rovnosť príležitostí, linky na Európsku komisiu, organizácie zaoberajúce sa rovnosťou, príklady dobrej praxe, správy a informácie o udalostiach so zameraním na rovnosť príležitostí. V predchádzajúcom programovom období boli informácie zamerané skôr na poskytnutie definícií rovnosti príležitostí, kľúčových cieľových skupín a prečo je to dôležité. Až neskôr sa zamerali na informovanie o tom ako to robiť, teda zabezpečiť mainstreaming rovnosti príležitostí už pri tvorbe projektu, jeho aktivít a metód hodnotenia.

Metódy a postupy používané pri vypracovaní a výbere projektov podporujúcich horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí

Pri vypracovaní a výbere projektov sa využíva systematický prístup k mainstreamingu rovnosti príležitostí, cez podporu fázy tvorby projektu, distribúciu projektu a hodnotenie dopadu projektu. Schvaľovací systém projektov identifikuje, akým spôsobom sa projekty zaviazali zahrnúť dopady ich aktivít na rovnosť príležitostí vo svojich projektových dotazníkoch, pričom pravidelne musia zaznamenávať progres v rovnosti príležitostí.

Príkladmi mainstreamingových aktivít z týchto projektových dotazníkov sú napr.:

- využívanie riadiacich skupín pri implementácii politiky rovnosti príležitostí;
- poradenstvo pre partnerov a zamestnávateľov ako implementovať stratégiu rovnosti príležitostí;
- aktivity zamerané na zmenu postojov prijímateľov v redukcii nerovností tak, že sa zamerali na hodnotu tréningov a zamestnania;

- niektoré projekty sa zamerali na marketingové kampane, ako aj stratégie, napr. v takých oblastiach, ako je flexibilná organizácia práce;
- používanie nediskriminačných náborových metód zameraných na zlepšenie prístupu k cieľovej skupine;
- investície do tréningu zamestnancov a zamestnankýň zameraných na pochopenie potrieb zdravotne postihnutých osôb;
- tréningové materiály zamerané na boj proti stereotypom, predsudkom a diskriminácii.

Všetky projekty majú povinnosť zakomponovať aspekty rovnosti príležitostí do projektovej žiadosti. V projektovej žiadosti má žiadateľ povinnosť:

- popísať, ako berie do úvahy pri realizácii projektu rôzne potreby cieľových skupín;
- popísať zameranie na jeden alebo viac zo šiestich kľúčových cieľov rovnosti príležitostí: rod, etnický pôvod, náboženstvo alebo vierovyznanie, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálna orientácia;
- popísať, v čom je projekt z hľadiska rovnosti príležitostí odlišný v zaužívaných postupoch.

HP RP je kľúčovým hodnotiacim kritériom pre všetky projekty. Preto je dôležité, aby žiadatelia mali v tejto oblasti dostatočné povedomie o tom, ako monitorovať a reportovať svoje aktivity prispievajúce k rovnosti príležitostí.

V tom ako postupovať a aké záležitosti treba brať do úvahy pri uplatňovaní rovnosti príležitostí pomáha žiadateľom „Príručka mainstreamingu rovnosti príležitostí do štrukturálnych fondov“. Príručka sa zaoberá všetkými aspektmi tvorby a realizácie projektu a dáva príklady aktivít zameraných na uplatnenie rovnosti príležitostí a toho, čo môže pomôcť pri dosahovaní rovnosti. Príručka dáva príklady na rôzne typy aktivít zo skutočných projektov v oblasti začínajúcich podnikateľov a rastu ekonomického rozvoja komunity, výskumu a vývoja, vidieckeho rozvoja, infraštruktúry, turizmu, tréningu pre zamestnaných ľudí, tréningu pre nezamestnaných ľudí, územného plánovania. Príklady ukazujú, ako projekty zahrnujú záležitosti rovnosti príležitostí do svojej realizácie. Zameriava sa pritom aj na:

- rozpoznanie skutočnosti, že nie všetky skupiny a jednotlivci majú rovnaké požiadavky a potreby podpory;
- flexibilnú realizáciu podpory a tréningu a tréning, ktorý sa zameriava na povinnosti spojené so starostlivosťou o deti a ďalších odkázaných;
- skoré konzultácie so skupinami a jednotlivcami, s cieľom prehĺbiť pochopenie potrieb a požadovanej podpory;
- využívanie publicity, marketingu a tréningových materiálov, ktoré používajú inkluzívny jazyk a nestereotypné obrázky;
- zohľadňovanie kritéria dostupnosti, vrátane fyzického prístupu pre telesne

a zmyslovo postihnutých, ako aj zohľadňovanie dostupnosti poskytovaných materiálov v rámci projektu;

- podporu pozitívneho informovania o rovnosti príležitostí;
- prácu s partnermi a zamestnávateľmi s cieľom rozvinúť stratégie rovnosti príležitostí.

Pri tvorbe projektu sú dôležité tri kľúčové fázy: konzultácia s cieľovou skupinou, konzultácia s partnermi, publicita a marketing. Ďalšou dôležitou aktivitou je identifikovanie bariér. Takýmito bariérami pre znevýhodnené osoby môžu byť:

- použité metódy (využívanie iba informačných technológií, alebo písomných materiálov);
- fyzické bariéry (nedostupné miesta);
- bariéry spojené s predsudkami a stereotypmi (stereotypné predpoklady a spôsoby akými zamestnanci a zamestnankyne prístupujú k odlišným skupinám a jednotlivcom);
- kultúrne bariéry (používanie nevhodných zariadení alebo jazyka).

Príkladom prekonania bariér môže byť zvyšovanie povedomia o rovnosti príležitostí, podpora starostlivosti o deti, pomoc s cestovným, dostupné školiace miestnosti a materiály.

Pri realizácii projektu existuje množstvo oblastí, ktoré sú považované za nápomocné pri zabezpečení rovnosti prístupu. Sú nimi napríklad:

- Nábor a prijímací pohovor: sú náborové politiky a praktiky pre prijímateľov a klientov inkluzívne? Sú otvorené pre všetkých? Podporujú aj osoby s rodinnými povinnosťami? Sú projektové informácie jasné pre špecifické skupiny ľudí, na ktoré sú zamerané?
- Zabezpečenie dostupnosti: Majú ľudia prístup k projektu? Je účasť na projekte dostupná verejnou dopravou? Počítajú plány renovácie a revitalizácie s lepšou dostupnosťou prostredia pre ľudí, najmä zdravotne postihnutých? Ako je problematika dostupnosti zahrnutá do stavby budovy?
- Komunikácia politiky rovnosti príležitostí: Ako je oblasť rovnosti príležitostí komunikovaná zamestnancom/zamestnankyniam a klientom/klientkám? Sú využité všetky dostupné možnosti pri informovaní o nich?
- Materiály: Používané tréningové materiály posilňujú pozitívny prístup k rovnosti príležitostí? Narušajú rodovú stereotypizáciu a stereotypné predpoklady, tým že ukazujú ľudí v odlišných situáciách? Sú poskytnuté alternatívne formáty materiálov napr. veľká tlač, alternatívne jazyky, Brailovo písmo, audio kazety?
- Flexibilita: Je flexibilita v načasovaní udalostí, tréningu alebo podporných aktivít, ktoré umožňujú zúčastniť sa tým, ktorí sa starajú o deti a ďalších odkázaných?

- Podpora: Aká konkrétna podpora môže byť poskytnutá pre znevýhodnené skupiny s cieľom uľahčiť dostupnosť? Je starostlivosť o deti a ďalších odkázaných dostupná? Poskytuje projekt pomoc s cestovným?
- Práca so zamestnávateľmi: Pomáha projekt zamestnávateľom pri tvorbe ich stratégií rovnosti príležitostí a politik ústretových rodine? Zabezpečuje projekt, že dodávatelia majú politiky rovnosti príležitostí? Rozširuje sa prax rovnosti príležitostí na pracovné prostredie?
- Pozitívne akcie: Sú v projekte špecificky ciele aktivít, ktoré sú zamerané na potreby určitej skupiny, ktorá zažíva bariéry, predsudky a stereotypy pri zapojení sa do aktivít projektu?

Všetky stupne životného cyklu projektu ponúkajú príležitosti ako urobiť projekt viac inkluzívnym a viac orientovaným na zlepšenie cieľov rovnosti príležitostí. V prílohe č. 4 sú uvedené príklady aktivít a nápomocných otázok v jednotlivých fázach realizácie projektu pre oblasť vzdelávania zamestnancov a zamestnankýň v organizáciách.

Príklady projektov zameraných na podporu rovnosti príležitostí:

- Projekt zameraný na ekonomickú infraštruktúru – prístup zdravotne postihnutých k budove a do budovy, zariadenia starostlivosti o deti a ďalších odkázaných, zabezpečenie bezpečnosti, konzultácie so znevýhodnenými skupinami.
- Flexibilné komunitné vzdelávacie centrum - prístup zdravotne postihnutých k budove a do budovy, k dispozícii je zariadenie starostlivosti o deti a ďalších odkázaných, istota a bezpečnosť, konzultácie so znevýhodnenými skupinami, zohľadňovanie potrieb odlišných skupín v komunite, vrátane žien, etnických minorít a ľudí so zdravotným postihnutím, náklady a načasovanie tréningových aktivít zohľadňujúce odlišné potreby.
- Podnikateľská rozvojová schéma – využívanie rolových modelov, ktoré sú používané v marketingu, s cieľom plne reflektovať na rôzne cieľové skupiny.
- Tréning top manažmentu v kreatívnom priemysle – strední manažéri sú skôr muži ako ženy, preto je dôležité dosiahnuť rovnováhu v prístupe k náboru účastníkov a účastníčok projektu, v podpore marketingu zameraného na hranie rolí z rôznych prostredí, mentoring a politika ústretová rodine.

Monitoring rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti na programovej a projektovej úrovni

V projektovej žiadosti sa stanovujú ciele rovnosti príležitostí a monitoring vo vzťahu k cieľovým skupinám. K monitoringu mainstreamingu rovnosti príležitostí v projekte je potrebné:

- stanoviť základné indikátory, ktoré sa budú vyhodnocovať vo vzťahu k cieľovým skupinám;

- použiť lokálne informácie o zamestnanosti s cieľom identifikovať znevýhodnené skupiny;
- monitorovať spätnú väzbu od zamestnancov/zamestnankyň a klientov/klientiek;
- učiť sa zo spätnej väzby od ostatných projektov.

Na pomoc zamestnancom a zamestnankyniam manažmentu Škótskych programov pri výkone monitorovacej návštevy v projektoch slúži kontrolný list a monitorovacia príručka, v ktorej sa nachádzajú návrhy ako monitorovať progres v rovnosti príležitostí. Cieľom je najmä:

- identifikovanie príkladov dobrej praxe, inovatívnych spôsobov zberu dát, partnerstvo v práci;
- pomôcť rozpoznať, kde sú nejaké rozdiely medzi aktivitami navrhnutými v žiadosti a realizovanými aktivitami;
- pomoc pri hodnotení typu poradenstva a podpory potrebného na uspokojenie potrieb cieľových skupín projektu;
- zvyšovanie povedomia programového manažmentu a poskytovanie dobrých praktík a relevantných informačných zdrojov v oblasti rovnosti príležitostí.

Monitorovanie projektov v Škótskych programoch je zakomponované do všetkých priorit a opatrení, cez špecifické indikátory na rovnosť príležitostí, napr. počet nových pracovných miest vytvorených pre zdravotne postihnuté osoby, pre členov etnických minorít, pre ženy, počet organizácií, ktoré používajú politiky ústretové rodine, počet zariadení starostlivosti o dieťa v mieste, kde je to najviac potrebné, podniky pracujúce s manažmentom rovnosti príležitostí, začínajúce podniky vedené manažérkami ženami, začínajúce podniky vedené znevýhodnenými skupinami, počet znevýhodnených prijímateľov, počet prijímateľov, ktorí získali podporu na starostlivosť o deti a ďalších odkázaných. Indikátory sú delené podľa pohlavia, zdravotného postihnutia a etnicity, z hľadiska zdôrazňovania záležitostí rovnosti príležitostí.

Príklady indikátorov používaných v Európskom sociálnom fonde v Škótsku:

- výstup, výsledok - počet účastníčok- žien so základnými zručnosťami a žien, ktoré nemajú základné zručnosti, keď vstupujú do projektu;
- výstup – počet žien v projektoch zameraných na lepšiu rodovú vyváženosť – počet žien účastníčok v projekte zameranom na zvýšenie schopnosti získať zamestnanie v sektoroch a profesiách, kde podiel žien k mužom v zamestnaní je 1:2;
- výsledok - počet žien vstupujúcich do rodovo segregovaných sektorov - počet žien účastníčok v projektoch zameraných na zvýšenie schopnosti získať zamestnanie v sektoroch a profesiách, kde podiel žien vo vzťahu k mužom v zamestnaní je 1:2, ako priamy výsledok projektu na konci jedného roka po ukončení realizácie projektu.

Metódy hodnotenia horizontálnej priority rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti využívané na programovej úrovni

Európsky sociálny fond v Škótsku má vypracovaný evaulačný akčný plán, v ktorom venuje priestor aj HP RP a je v súlade s pracovnými dokumentmi EÚ. Cieľom hodnotenia je posúdiť rozsah, v akom bola HP RP integrovaná do rôznych foriem intervencie. Cieľom je ohodnotiť efektívnosť mainstreamingu.

V hodnotení rovnosti príležitostí sú využívané nasledovné postupy:

- Tematické hodnotenie zabezpečuje, že témam je venovaná špecifická pozornosť. Ide o ciele prístup zameraný na podporu výmeny dobrých skúseností medzi programami.
- Integrované hodnotenie začlenené do plánu hodnotení jednotlivých programov – zabezpečuje kontinuitu v tom, že rovnosť príležitostí je hodnotená na všetkých úrovniach programu, čím posilňuje vnímanie rovnosti príležitostí ako pravidelnej súčasť hodnotení.

V rámci realizovaných hodnotení sa objavili nasledovné problémy:

- neistota v rozlišovaní medzi pozitívnou akciou, ktorá je legálna a pozitívnu diskrimináciu, ktorá nie je legálna;
- v niektorých organizáciách bol prístup k rovnosti zakomponovaný do ich politik, ale bez konkrétnych pozitívnych akcií zameraných na konkrétnu cieľovú skupinu;
- legislatíva zameraná na riešenie rovnosti bola viac orientovaná na diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia a rasy, ako na rodovú rovnosť;
- ťažkosti v hľadaní dodatočných zdrojov pre pozitívne akcie projektov (problémy s oprávnenosťou takýchto výdavkov, podhodnocovanie tejto problematiky prostredníctvom krátania výdavkov);
- problémy s prístupom k agregovaným dátam s cieľom monitorovať rovnosť príležitostí.

2.3. Trojstupňový systém posudzovania rovnosti príležitostí v programoch a projektoch v Českej republike

V Českej republike sa problematike rovnosti príležitostí venuje pozornosť od vstupu do EÚ, stále tam však pretrvávajú nedostatky v oblastiach typických aj pre Slovensko. Ide najmä o nedostatky v nízkom zastúpení žien v riadiacich funkciách, začlenenie rómskej menšiny do väčšinovej spoločnosti, nedostatok pozornosti venovanej zosúladovaniu pracovných a rodinných povinností v prípade rodín s malými deťmi.

Ciele týkajúce sa horizontálnej priority rovnosť príležitostí a rodovej rovnosti na programovej úrovni

Podľa Národného strategického referenčného rámca Českej republiky znamená princíp rovnosti príležitostí potieranie diskriminácie na základe pohlavia (rodové hľadisko), rasy, etnického pôvodu, náboženského vyznania, svetového názoru, zdravotného postihnutia, veku či sexuálnej orientácie. Téma sa vzťahuje aj na ďalšie znevýhodnené skupiny, ako sú migranti a azylanti, dlhodobo nezamestnaní a nezamestnané, osoby s nízkou kvalifikáciou alebo bez kvalifikácie, osoby z ťažko dostupných dopravných oblastí, drogov závislí, prepustení väzni, absolventi a absolventky škôl a ďalšie skupiny ohrozené sociálnym vylúčením.

Dôležitou témou v tejto oblasti je rovnosť mužov a žien. Rodové hľadisko možno totiž identifikovať aj v rámci jednotlivých sociálne ohrozených skupín, pričom ide o kombináciu niekoľkých znevýhodňujúcich faktorov.

Problematika rovnosti príležitostí sa odráža v odlišnom prístupe vybraných skupín obyvateľov na trh práce, v ich prístupe k vzdelávaniu, v prípade žien aj v prístupe k vyšším riadiacim pozíciám, do oblasti podnikania, informačnej spoločnosti, ale aj do oblasti dopravy alebo rozvoja miest. Pozornosť je preto v programoch venovaná vytváraniu a rozvoju rôznych školiacich programov, podpore vytvárania nových pracovných miest s rôznymi formami zamestnania, zosúlaďovaniu pracovného a rodinného života, odstraňovaniu bariér rovnakého prístupu k vzdelávaniu a zamestnávaniu a rozvoju programov cieľených na odstraňovanie diskriminácie na základe pohlavia, etnického pôvodu, zdravotného postihnutia alebo veku.

Intervencie štrukturálnych fondov možno rozdeliť z pohľadu rovnosti príležitostí na:

- Aktivity, ktorých sa problematika rovnosti príležitostí dotýka priamo. Sem patria prioritné osi: Vzdelávanie, Zvyšovanie zamestnanosti a Posilňovanie sociálnej súdržnosti (Operačné programy Vzdelávanie pre konkurencieschopnosť, Ľudské zdroje a zamestnanosť a Praha – Adaptabilita).
- Aktivity, u ktorých nie je súvislosť jednoznačná, kde však rovnosť príležitostí, tiež treba brať do úvahy. Sú nimi napríklad prioritné osi: Rozumná verejná správa, Zlepšenie dostupnosti dopravou, Podnikanie a Vyvážený rozvoj regiónov (Integrovaný Operačný program, Operačné programy Doprava, Inovácie a podnikanie, Praha – konkurencie schopnosť, Regionálny operačný program)
- Aktivity bez väzby na rovnosť príležitostí.

Operačné programy s priamou väzbou na rovnosť príležitostí

Všetky aktivity plánované a podporované v rámci programov financovaných z Európskeho sociálneho fondu musia pracovať s rovnosťou príležitostí a ako také nemôžu mať neutrálny vplyv na rovnosť príležitostí.

Rovnosť príležitostí musí nájsť svoje uplatnenie v Programovom manuáli, v príručke pre žiadateľa aj v Operačnom programe a tým splniť požiadavky nariadenia Európskeho sociálneho fondu, ktoré vyžaduje popis spôsobu, ako je pri príprave, implementácii, monitorovaní a hodnotení operačných programov podporovaná rovnosť príležitostí.

Príklady cieľov zakomponovaných do operačných programov (OP), ktorých sa rovnosť príležitostí dotýka priamo:

OP Vzdelávanie pre konkurencieschopnosť, OP Praha – Adaptabilita

- odstránenie stereotypného pohľadu na ženu ako na matku a opatrovatelku;
- odovo spravodlivé vzdelávanie – lepší prístup žien k odbornému vzdelávaniu v doteraz výhradne mužských odboroch;
- zvyšovanie povedomia verejnosti o rovnosti príležitostí žien a mužov, o metóde gender mainstreamingu (uplatňovaní rodového hľadiska);
- zvyšovanie povedomia verejnosti o diskriminácii a sociálnom vylúčení;
- zníženie hrozby digitálnej priepasti (digital divide) - prepadu medzi osobami, ktoré majú prístup k moderným komunikačným a informačným technológiám a majú schopnosť ich užívať a osobami, ktoré touto výhodou nedisponujú);
- zlepšenie prístupu znevýhodnených skupín k informáciám a vzdelávaniu.

OP Ľudské zdroje, OP Praha Adaptabilita:

- odstránenie stereotypného pohľadu na ženu ako na matku a opatrovatelku,
- začlenenie na trh práce po rodičovskej dovolenke,
- zosúladzovanie súkromného a pracovného života;
- zvyšovanie povedomia verejnosti o rovnosti príležitostí žien a mužov, o metóde gender mainstreamingu (uplatňovanie rodového hľadiska);
- zvyšovanie povedomia verejnosti o diskriminácii a sociálnom vylúčení;
- zníženie hrozby digitálnej priepasti (prepad medzi osobami, ktoré majú prístup k moderným komunikačným a informačným technológiám a majú schopnosť ich užívať a tými, ktorí touto výhodou nedisponujú);
- zlepšenie prístupu znevýhodnených skupín k informáciám a vzdelávaniu;
- zlepšenie služieb pre seniorov (rozšírenie voľno časových služieb, uľahčenie prístupu na trh práce).

OP s čiastočnou väzbou na rovnosť príležitostí

Obsahujú vybrané aktivity, oblasti podpory, u ktorých je možné nájsť väzbu na rovnosť príležitostí. Ide o Integrovaný operačný program, OP Doprava, OP Výskum a vývoj pre inováciu, OP Podnikanie a inovácie, OP Praha Konkurencieschopnosť, regionálne operačné programy. Ide do aktivity do verejnej dopravy.

Tu je treba počítať so špecifickými potrebami osôb zdravotne postihnutých, starších osôb, alebo rodičov s deťmi a umožniť bezbariérový prístup všetkým. Ďalšie oblasti podpory – podpora podnikov v snahe vytvárať flexibilné formy organizácie práce, ktoré umožnia zosúladienie profesijného a rodinného života a ďalej snahy podnikov o vytváranie potrebných inštitúcií na zaistenie starostlivosti o deti. Podpora rovnosti príležitostí vo vede a výskume a odstránenie bariér pre rovný prístup žien a mužov na trh práce v týchto odboroch.

Príklady cieľov zakomponovaných do operačných programov (OP), kde treba brať rovnosť príležitostí do úvahy:

OP Podnikanie a Inovácie, Praha Konkurencieschopnosť:

- podpora flexibilných foriem zamestnávania;
- podpora zosúladovania súkromného a rodinného života;
- začlenenie na trh práce po rodičovskej dovolenke;
- vytváranie potrebných inštitúcií na zabezpečenie starostlivosti o deti;
- dostupnosť a využiteľnosť nových aplikácií a služieb pre špecifické skupiny obyvateľstva (napr. zdravotne postihnutých);
- zníženie hrozby digitálnej priepasti.

Regionálny operačný program, OP Praha konkurencieschopnosť, OP Doprava:

- vytváranie bezbariérových prístupov;
- zníženie hrozby digitálnej priepasti;
- posilnenie súdržnosti mestských komunít (reštrukturalizácia miest – rôznorodý bytový fond, dostupné služby).

V programových manuáloch je podrobne popísaný vzťah podporovaných aktivít k rovnosti príležitostí:

- zameranie/špecifiká podpory;
- globálne a špecifické ciele oblasti podpory.

Popis, akým spôsobom daná aktivita reflektuje rovnosť príležitostí, či ako aktívne prispieva k odstráneniu diskriminácie a podpore rovnosti príležitostí, by sa nemal obmedzovať len na konštatovanie „daná aktivita podporuje rovnosť príležitostí“, ale mal by uviesť konkrétny spôsob, ako to bude dosiahnuté. Zároveň sa nemajú upevňovať pri popise aktivít zavedené stereotypy, napr. že len ženy majú zodpovednosť za výchovu detí. Priorita podporujúca návrat na trh práce môže k rovným príležitostiam prispievať opatreniami na začlenenie rodičov vracajúcich sa do práce po rodičovskej dovolenke. V rámci podpory podnikania sa ponúka podpora techník, ktoré vylepšia pracovné podmienky pre zamestnancov a zamestnankyne, napr. flexibilné formy práce, pracovné podmienky priateľské k rodine (škôlky, vzdelávacie akcie v predpoludňajších hodinách), mentoring (výmena skúseností naprieč generáciami a pozíciami).

Príklad výzvy OP Ľudské zdroje a zamestnanosť - podporované aktivity, typy činností:

Služby starostlivosti o deti

Personálne zabezpečenie a prevádzka finančne a územne dostupných služieb starostlivosti o dieťa predškolského a mladšieho školského veku na základe legislatívy:

- viazaná živnosť starostlivosti o dieťa vo veku do troch rokov v dennom režime;
- voľná živnosť - mimoškolská výchova a vzdelávanie, kurzy, školenia, vrátane lektorskej činnosti;
- voľná živnosť - poskytovanie služieb pre rodinu a domácnosť vrátane priležitostného krátkodobého starania sa o deti;
- predškolské zariadenie vo veku od 3 do 6 rokov, vrátane podnikových škôlok.

Neregistrované služby budú podporované len ako sprievodné opatrenie, nie ako samostatná činnosť.

Cieľové skupiny: rodičia s deťmi, osoby starajúce sa o závislého člena rodiny, zamestnanci/zamestnankyne, zamestnávateľia

Trh práce

Motivácia zamestnávateľov v uplatňovaní rovnosti príležitostí žien a mužov a zosúladovania pracovného a rodinného života:

- uskutočnenie politiky ústretovej k rodine a rodovo ústretové politiky v podnikoch napr. formou rodinných a rodových auditov, súťaží atď.;
- zvyšovanie povedomia o význame zosúladovania pracovného a rodinného života a flexibilných organizáciách práce;
- vývoj a overovanie ďalších inovatívnych programov a opatrení smerujúcich k presadzovaniu rovnosti príležitostí žien a mužov a zosúladovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej sfére.

Tvorba a realizácia komplexných programov na podporu zamestnanosti alebo samostatnej zárobkovej činnosti s využitím inovatívnych metód, zapojením sprievodných opatrení a poradenských služieb:

- podpora začínajúcich podnikateľiek (sprostredkovanie informácií o aktuálnych zákonoch, marketingových stratégiách, tvorba podnikateľských zámernov);
- kariérne poradenstvo (osobnostný audit a následné odporúčania a riešenie metódou sprostredkovania rekvifikácie).

Zobladňuje sa pritom odbúravanie rodových stereotypov na trhu práce, opatrenia a činnosti smerujúce k zníženiu segregácie pracovného trhu podľa pohlavia, vrátane komplexných programov pre získanie pracovného uplatnenia v odboroch, ktoré sú z hľadiska pohlavia považované za netypické. Ďalej sa zobladňuje tvorba a vývoj programov pre odstránenie príčin a prejavov diskriminácie na trhu práce

na základe pohlavia, vyhládávanie najväznejších prejavov diskriminácie na trhu práce vrátane mzdovej diskriminácie, aktívne vyvíjanie nových možností samostatných aktivít so zameraním na odstránenie diskriminácie.

Cieľové skupiny: zamestnanci/zamestnankyne, dlhodobo nezamestnané ženy, ženy so základným vzdelaním resp. nízkou úrovňou kvalifikácie, ženy v pred dôchodkovom veku, ženy začínajúce v podnikaní, rodičia s deťmi, zamestnávateľia, úrady práce, inštitúcie služieb zamestnanosti, orgány štátnej správy, územné samosprávne celky, odborové organizácie a sociálni partneri.

Cieľové skupiny v programoch a projektoch zameraných na rovnosť príležitostí

Pri popise cieľovej skupiny žiadatelia musia uviesť, či budú podporované skupiny ohrozené sociálnym vylúčením, a ktoré z nich to budú. V rámci každej cieľovej skupiny je potrebné uplatniť rodové hľadisko (podľa pohlavia). Sú to napríklad:

- osoby ohrozené vekovou diskrimináciou;
- etnické minority;
- imigranti a azylanti;
- osoby so zdravotným postihnutím;
- osoby s nízkou kvalifikáciou, alebo bez kvalifikácie;
- osoby bez prístrešia;
- osoby po výkone trestu odňatia slobody;
- obeť trestnej činnosti, domáceho násillia, osoby komerčne zneužívané a obeť obchodu s ľuďmi;
- osoby starajúce sa o blízku osobu.

Mechanizmus implementácie rovnosti príležitostí v programoch

Rovnosť príležitostí je zakomponovaná v programovom manuáli, v príručke pre žiadateľa, ako aj v Operačnom programe.

Dôležité je vytvorenie inštitucionálneho rámca, v ktorom bude rovnosť príležitostí systematicky sledovaná a stane sa súčasťou realizačného procesu. Podporuje sa vyvážené zastúpenie mužov a žien v Monitorovacom výbore, účasť inštitúcií alebo organizácií zaoberajúcich sa presadzovaním rovnosti príležitostí (žien a mužov, rómskou komunitou, migrantmi, žiadateľmi o azyl atď.) v Monitorovacom výbore, v pracovných skupinách riadiacich orgánov, v hodnotiacich komisiách pre výber projektov. V rámci programov sa rozvíjajú znalosti pracovníkov a pracovníčok riadiacich orgánov vo vzťahu k rovnosti príležitostí, šíria sa informácie prostredníctvom komunikačného plánu, majú podklady k vzdelávaniu.

Ako pomôcka je pre pracovníkov a pracovníčky riadiacich orgánov vypracovaný kontrolný list na splnenie náležitostí potrebných k implementácii rovnosti príležitostí do programu.

Metódy a postupy používané pri vypracovaní a výbere projektov podporujúcich horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí

Medzi otázky zamerané na vplyv projektu na rovnosť príležitostí patria:

- **Je v rámci každej cieľovej skupiny uplatnené rodové hľadisko? Týka sa to:**
 - osôb ohrozených vekovou diskrimináciou;
 - etnických minorít;
 - imigrantov a azylantov;
 - osôb so zdravotným postihnutím;
 - osôb s nízkou kvalifikáciou, alebo bez kvalifikácie;
 - osôb bez prístrešia;
 - osoby po výkone trestu odňatia slobody;
 - obetí trestnej činnosti, domáceho násillia, osôb komerčne zneužívaných a obetí obchodovania s ľuďmi;
 - osôb starajúcich sa o blízku osobu.
- **Ktorá zo skupín ohrozených sociálnym vylúčením je cieľovou skupinou projektu?**
- **Aké konkrétne aktivity projektu podpora rovnosť príležitostí?**
 - vznik denného centra pre nezamestnaných starších ako 50 rokov ponúka vzdelávacie aktivity k získaniu zamestnania, počítačové kurzy;
 - cieľom môže byť zníženie vekovej diskriminácie; zlepšenie zosúladenia pracovného a súkromného života, zvýšenie podielu žien pracujúcich vo vedúcich pozíciách, zvýšenie povedomia verejnosti o rovnosti príležitostí a pod.;
 - zabezpečenie starostlivosti o deti počas rekvalifikačného kurzu, poradenstvo pre cudzincov, denné komunitné centrum pre ohrozenú mládež atď.

Žiadateľ klasifikuje v rámci trojstupňovej klasifikácie, či je projekt:

- ciele zameraný na rovnosť príležitostí;
- pozitívny k rovnosti príležitostí;
- neutrálny k rovnosti príležitostí.

Cieľom klasifikácie projektov podľa ich vplyvu na rovnosť príležitostí je motivovať žiadateľov, aby popri hlavnom celi projektu zväzili rozšírenie projektových aktivít o tie, ktoré majú pozitívny dopad na rovnosť príležitostí.

Túto klasifikáciu urobí žiadateľ sám a hodnotiteľ ju skontroluje. Popri proaktívnych opatreniach v rámci projektu, je potrebné zabezpečiť, aby projekt nediskriminoval sám svojim prístupom, napr. v rámci výberu osôb do realizačného tímu. Žiadateľ podpisuje prehlásenie s cieľom aktívne sa prihlásiť k dodržiavaniu a presadzovaniu rovnosti príležitostí vo vlastnej organizácii i v rámci projektu.

Projekty cielene zamerané na podporu rovnosti príležitostí

Sú to projekty, ktorých hlavným cieľom je odstránenie prekážok pre účasť znevýhodnených skupín na trhu práce, v hospodárskom, sociálnom, alebo rodinnom živote. V rámci cieľovej skupiny je podporované rodové hľadisko.

- projekt vyústi do zlepšenia situácie;
- rovnosť príležitostí stojí v centre pozornosti takýchto projektov;
- cieľovou skupinou sú znevýhodnené skupiny;
- projekt je zameraný na odstránenie prekážok v odboroch a odvetviach, ktoré segregujú mužov a ženy, zdravotne postihnutých, etnické minority v prístupe a účasti v nich.

Projekty s pozitívnym dopadom na rovnosť príležitostí

Rovnosť príležitostí nie je síce hlavnou náplňou týchto projektov (tou je napr. tvorba vzdelávacieho programu, založenie nového podniku, zvýšenie adaptability zamestnancov, zlepšenie dopravnej obslužnosti), projektové aktivity však prispievajú k odstraňovaniu diskriminácie (vzdelávanie pedagogických pracovníkov a pracovníčok predpokladá vzdelávanie o rodovo spravodlivom vzdelávaní, dopravná obslužnosť umožní prístup zdravotne postihnutým osobám apod.).

Ďalšia možnosť, kedy projekt možno označiť za pozitívny k rovnosti príležitostí, je tá, keď sprievodné projektové aktivity umožňujú participáciu znevýhodnených skupín:

- počíta so sprievodnými akciami, ktoré majú ako cieľovú skupinu znevýhodnené skupiny;
- obsahujú sprievodné opatrenia alebo podnety k podpore k rovnosti príležitostí;
- v tých oblastiach, kde pôsobí (trh práce, podniky, vzdelávanie, pracovné a rodinné štruktúry) prispievajú k odstráneniu diskriminácie resp. nerovnosti.

Žiadateľ v špecifickej časti projektu popíše „Vplyv projektu na rovnosť príležitostí a odpovie na otázku:

- Budú výstupy projektu využiteľné s ohľadom na podporu rovnosti príležitostí?
- Ak áno, ako?
- revitalizácia mestských častí v končnom dôsledku prispeje k posilneniu sociálnej súdržnosti a zamedzeniu priestorovej segregácie špecifických skupín obyvateľstva;
- infraštruktúrny projekt budujúci školiace centrum pre podnikateľov môže zväziť umiestnenie centra v oblasti dostupnej verejnej dopravy, alebo v priestoroch dosiahnuteľných aj pre zdravotne postihnutých.

Projekty s neutrálnym dopadom na rovnosť príležitostí

Neutrálne projekty neprispievajú k odstráneniu disparít, nie je možné vysledovať priamy, alebo nepriamy vplyv na znevýhodnené skupiny a môžu mať negatívny vplyv na rovnosť príležitostí. Napr. pokiaľ zamestnávateľia uprednostňujú skupiny, ktoré sa tešia privilegovanému postaveniu (muži vo vedúcich postaveniach) s ohľadom na trh práce nemajú priamy ani nepriamy vplyv na rovnosť príležitostí a nezlepšujú pracovné a rodinné štruktúry.

Otázka rovnosti príležitostí hrá úlohu pri výbere projektov a ich bodovom ohodnotení, dôležitá je kvalitná projektová žiadosť a informovaní a zaškolení hodnotitelia. Otázka rovnosti príležitostí je súčasťou formálneho a vecného hodnotenia projektov. Pri formálnom hodnotení sa zisťuje, či žiadateľ doložil, alebo nedoložil vplyv projektu na rovnosť príležitostí. Pri vecnom hodnotení sú zvýhodnené tie projekty, ktoré budú preukázateľne prispievať k odstráneniu diskriminácie, obsahujú konkrétne aktivity. Maximálny počet bodov dostanú tie projekty, ktoré uplatňujú rodové hľadisko na cieľovú skupinu a obsahujú konkrétne aktivity na podporu rovnosti príležitostí (aj tie s pozitívnym dopadom).

V závislosti od výzvy sú k dispozícii špecifické hodnotiace kritériá napr.:

Kritérium č. 1 – rovnaká účasť žien a mužov (max. 6 bodov):

Toto kritérium hodnotí, akým spôsobom je uplatnená rovnosť príležitostí žien a mužov pri realizácii projektu. Kritérium reflektuje, či je partnerskou organizáciou projektu alebo kľúčovou osobou realizačného tímu expert alebo expertka na rovnosť príležitostí a ako bude zabezpečené presadzovanie a využívanie princípov rovnej účasti žien a mužov na jednotlivých úrovniach.

Hodnotí sa:

- kvalifikačné predpoklady a skúsenosti experta/expertky: relevantné vzdelanie, minimálne 3 roky praxe, publikačná činnosť (max 1bod);
- miera zapojenia experta/expertky (max 3 body) – aktívna účasť na realizácii projektu vo všetkých jeho fázach napr. formou supervízie, odborných konzultácií, participácie na výučbových programoch, materiáloch, komunikácii s cieľovou skupinou atď.;
- miera zapojenia a rozpracovania princípov rovnej účasti žien a mužov (max. 2 body): napr. či je zdôvodnená potrebnosť projektu z hľadiska rovnosti príležitostí žien a mužov, či sú dáta v analýze rozčlenené podľa pohlavia, ako bude hľadisko rovnosti žien a mužov zakomponované do realizácie, monitoringu a hodnotenia projektu.

Kritérium č. 2 – inovatívnosť vyvinutých produktov (max. 8 bodov):

Inovatívne činnosti sú zamerané najmä na tieto činnosti: 1. Rozvoj nových programov na podporu rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce, 2. Rozvoj ďalších inovatívnych metód (nových foriem zamestnania) pre zlepšenie rovnosti príležitostí, 3. Podpora zavádzania inovatívnych programov a opatrení k zosúladieniu pracovného a rodinného života (v zamestnaneckej sfére, na miestnej a regionálnej úrovni, vytváranie partnerstiev). Žiadateľ musí popísať pridanú hodnotu inovatívneho produktu na trhu ČR.

Hodnotí sa:

- Pridaná hodnota (max. 3 body) – stručná analýza toho, že sa na trhu už nevyskytuje produkt, ktorý by prinášal rovnaké výsledky ako navrhovaný. Napr. analýza trhu prostredníctvom internetu a sledovania informácií o podobne koncipovaných produktoch.
- Tiež musí byť popísaná prenášateľnosť v mieste a čase, aby daný produkt mohol byť využívaný aj inými organizáciami (1bod) - Bude produkt využiteľný pre inú cieľovú skupinu? Iné sociálne podmienky?
- A popísané ďalšie možnosti šírenia produktu (1bod) – uskutočnenie tematických seminárov a workshopov, kde budú prezentované vytvorené produkty.
- Ekonomická analýza prenositeľnosti (max 3body) – analýza ďalšieho využitia produktov vo chvíli, keď ich používanie nebude financované z verejných zdrojov napr. bude projekt finančne únosný a efektívny pre komerčný sektor?

Príklad samohodnotenia projektov Operačného programu Ľudské zdroje a zamestnanosť

Prekladatelia projektov vyplnia v online webovej žiadosti dotazník k problematike rovnosti príležitostí. Nemožno podporiť projekty, ktoré by mali na rovnosť príležitostí negatívny vplyv. Otázky sa vzťahujú k základným princípom rovnosti príležitostí. Odpovede sú zohľadnené vo vecnom hodnotení projektu. Dôležité je, aby sa organizácia princípmi rovnosti príležitostí riadila aj mimo projekt. Otázky majú ujasniť žiadateľovi predstavu, ako podporiť rovnosť príležitostí v projekte.

Na otázky č.1 -5 nemožno odpovedať len áno, či nie; otázka č.6 je nepovinná. K odpovediam je nutné pripojiť komentár pri Áno – akým spôsobom a pri Nie – z akého dôvodu.

Otázky:

1. Zoznámili ste sa pred prípravou Vášho projektu s problematikou rovnosti príležitostí?

Áno – akým spôsobom, Nie – z akého dôvodu

Poznámka: Preštudovali ste si niektoré materiály k problematike rovnosti príležitostí? Poznáte niektoré organizácie, ktoré sa problematike venujú? Uvedomujete si, ktoré skupiny vo Vašom okolí sú znevýhodnené a akým spôsobom by im bolo možné pomôcť?

2. Zabezpečíte, aby sa informácie o Vašom projekte dostali ku všetkým relevantným cieľovým skupinám?

Áno – akým spôsobom, Nie – z akého dôvodu

Poznámka: Budete k informovaniu o projekte napríklad využívať viacero jazykových verzií, Brailovo písmo a materiály prístupné a zrozumiteľné všetkým? Budete používať spôsoby informovania, ktoré reflektujú odlišnosť cieľových skupín a budú materiály o projekte rodovo citlivé (t.j. budete o cieľových skupinách informovať tak v ženskom ako aj v mužskom rode napr. klient/klientka atď.)? Budú informácie o Vašom projekte v miestnych novinách, časopisoch rôznych cieľových skupín a budú tiež dostupné v miestnych informačných (komunitných) centrách, v miestnych neziskových organizáciách, na úradoch práce, u lekárov atď.?)

3. Urobíte kroky k tomu, aby aktivity Vášho projektu boli dostupné všetkým účastníkom a účastníčkam?

Áno – akým spôsobom, Nie – z akého dôvodu

Poznámka: Beriete do úvahy povinnosti účastníkov a účastníčok charakteru rodinného (zabezpečenie starostlivosti o deti, či príspevok na jeho zabezpečenie) a iného (spojeného napr. s vierou), vzdialenosť (uspôsobenie času a miesta konania), vybavenosti miesta (zázemie pre zdravotne postihnutých, bezbariérové prístupy) a iné?

4. Budete informovať účastníkov a účastníčky o uplatňovaní rovnosti príležitostí vo Vašom projekte?

Áno – akým spôsobom, Nie- z akého dôvodu

Poznámka: Pripojíte napríklad k informácii o projekte oznámenie, že pri projekte uplatňujete rovnosť príležitostí a akým spôsobom? Sú informovaní všetci účastníci a účastníčky o tom, že majú právo predkladať návrhy alebo podávať sťažnosti, pokiaľ sa domnievajú, že boli diskriminovaní na základe etnického pôvodu, rasy, pohlavia, zdravotného znevýhodnenia alebo iného kritéria? Budú účastníci a účastníčky v rámci projektu preškolení v oblasti rovnosti príležitostí? (napr. zaradenie špeciálneho modulu pre rovné príležitosti zahŕňajúce hranie vzorových rolí, boj so stereotypmi alebo zvyšovanie informovanosti)

5. Sú činnosti Vašej organizácie v súlade s princípmi rovnosti príležitostí?

Áno – akým spôsobom, Nie – z akého dôvodu

Poznámka: Má napr. Vaša organizáciu politiku rovnosti príležitostí, pri nábore zamestnancov nehládite na pohlavie, vek, príslušnosť k určitej rase, rodinnú situáciu, ani na iné kritériá znevýhodňujúce uchádzačov? Poskytujete zamestnancom vhodné podmienky pre prácu (prispôsobujete zázemie zdravotne postihnutým, umožňujete plné prežívanie rodinného života, zabezpečujete dostupnosť služieb), hodnotíte ich podľa uskutočnenej práce, umožňujete všetkým ďalší rozvoj a vzdelávanie?

6. Školíte svojich zamestnancov a zamestnankyne v problematike rovnosti príležitostí? (napr. vzdelávanie v multikultúrnej problematike, kurzy o potrebách zdravotne postihnutých ľudí, kódex správania, návodné príklady, či legislatíva pre riešenie diskriminácie atď.) Sú vaše materiály písané formou, ktoré je v súlade s rovnosťou príležitostí? Má vaša organizácia procedúry, ako postupovať pri riešení problémov diskriminácie?

7. Pokiaľ budú súčasťou Vášho projektu ďalšie aktivity, ktoré výrazne prispievajú k naplneniu princípu rovnosti príležitostí, máte možnosť popísať ich v tomto bode:

Poznámka: Sú v projekte zahrnuté aktivity, ktoré povedú k začleneniu znevýhodnených skupín na trh práce? Pomôžete znevýhodneným skupinám šírením osvetu v nahliadnutí na dôvody znevýhodnenia? Pracujete so zamestnávateľmi na rozvoji ich vlastnej stratégie s ohľadom na rovnosť príležitostí, s cieľom prispieť k zníženiu diskriminácie na trhu práce?

V prílohe č.5 sú uvedené príklady projektov, ktoré sú dobrou praxou implementácie rovnosti príležitostí v Českej republike.

Monitoring rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti na programovej a projektovej úrovni

Pre monitoring HP RP je vypracovaný programový manuál, v ktorom sa využíva tabuľka relevancie, ktorá bola urobená v rámci ex ante hodnotenia referenčného rámca. V prípade relevancie je v programovom manuáli popísaný vzťah podporovanej aktivity a rovnosti príležitostí a vysvetlený ako aktívne prispieva k odstráneniu diskriminácie a podpore rovnosti príležitostí.

OP bez väzby na rovnosť príležitostí musia sami rešpektovať princíp rovnosti príležitostí pri svojej implementácii, monitorovaní (členenie podľa pohlavia) a hodnotení.

Monitorovacie indikátory poskytujú spätnú väzbu o tom, či poskytnutá finančná podpora splnila svoj účel, teda že projekty dosiahli ciele, ktoré žiadatelia uviedli do žiadosti o finančnú podporu a sú monitorované prostredníctvom elektronického informačného systému. Žiadateľ si stanoví hodnoty indikátorov a priebežne ich sleduje v monitorovacích správach. Vykazované hodnoty u týchto záväzných indikátorov musia byť preukázateľné a overiteľné kontrolou. Ak je u daného indikátora stanovené jeho detailné členenie, musí príjemca vykazovať a sledovať aj v tomto detailnom členení (napr. podľa pohlavia, podľa postavenia na trhu práce atď.). Toto detailné členenie je len indikatívne a príjemca ich vykazuje na základe získaných údajov vo svojej evidencii (prezenčné listiny), alebo tam kde evidencia nie je možná, účelná, alebo by priniesla neúmerne vysoké náklady, na základe vlastného kvalifikovaného odhadu.

V rámci podmnožín základných indikátorov môže nastať situácia, kedy je potrebné členiť ich do viacerých indikátorov: napr. dlhodobo nezamestnaná, zdravotne postihnutá žena z etnickej menšiny vo veku 56 rokov s dokončenou strednou školou je zahrnutá v indikátoroch podporená osoba, žena, nezamestnaná, dlhodobo nezamestnaná, staršia pracovníčka, stredná škola – ISCD 3, menšina, zdravotne postihnutá.

Tab. č. 3 Príklady indikátorov, ich členenie a definícia v rámci OP Ľudské zdroje a zamestnanosť

Názov indikátora		Definícia	
	Detailné členenie		
Počet podporených osôb		Celkový počet osôb, ktoré v rámci projektu získali akúkoľvek formu podpory bez ohľadu na počet poslytnutých podôp, každá podporená osoba sa v rámci projektu započítava raz; podpora je akákoľvek aktivita financovaná z rozpočtu projektu, z ktorej majú cieľové skupiny prospech, podpora môže mať formu napr. vzdelávacieho alebo re kvalifikačného kurzu, stáže, odbornej konzultácie, poradenstva, výcviku, školenia, odbornej praxe atď.	
Podľa pohlavia	Počet podporených osôb - muži	Z toho muži	
	Počet podporených osôb - ženy	Z toho ženy	
Podľa postavenia na trhu práce	Počet podporených osôb - zamestnaní		Zamestnaní – fyzické osoby závislé na príjme na základe pracovného pomeru, alebo obdobného vzťahu.
	Počet podporených osôb - OSVČ		OSVČ – fyzické osoby, ktoré podnikajú na vlastný účet a ich príjmy nie sú závislé na pracovnom pomere alebo obchodnom vzťahu.
	Počet podporených osôb - nezamestnaní celkom		Uchádzači o zamestnanie
	Z toho	Počet podporených osôb – dlhodobo nezamestnaní	Uchádzači o zamestnanie, ktorí sú v evidencii dlhšie ako 6 mesiacov u ľudí do 25 rokov a dlhšie ako 12 mesiacov u ľudí nad 25 rokov
	Počet podporených osôb – neaktívne osoby celkom		Osoby, ktoré nie sú zamestnané ani OSVČ, ale tiež nespĺňajú podmienky pre zaradenie medzi nezamestnaných (nehľadajú aktívne prácu, nie sú pripravení na nástup do práce) napr. starobní dôchodcovia, invalidní dôchodcovia, ženy v domácnosti, rentieri, osoby pripravujúce sa na výkon budúceho povolania
	Z toho	Počet podporených osôb – neaktívne osoby vo vzdelávaní, či odbornej príprave (žiaci, študenti, učni	Tá časť, ktorá sa pripravuje na výkon budúceho povolania

Podľa role	Počet podporených osôb – klienti služieb		Klient služby je osoba, ktorej v rámci OP bola poskytnutá služba zlepšujúca jej postavenie na trhu práce (služby úradov práce, sociálne služby). Napr. zamestnanci, samozamestnani, uchádzači a záujemcovia o zamestnanie, zdravotne postihnutí, bezdomovci, príslušníci etnických minorít atď.
	Podľa pohlavia	Počet podporených osôb klienti služieb - muži	Z toho muži
		Počet podporených osôb klienti služieb - ženy	Z toho ženy
	Počet podporených osôb – poskytovateľa služieb		Poskytovateľ služby je osoba, ktorá služby poskytuje, alebo podporuje ich poskytovanie. Tieto osoby sú podporené v rámci rozvoja príslušného systému s cieľom rozvinúť poskytované služby klientom alebo podporiť kvalitu ich poskytovania. Napr. pracovníci a pracovníčky služieb zamestnanosti, v oblasti trhu práce, sociálnych služieb a pracovníkov a pracovníčok štátnej správy (ministerstva, územné samosprávy, sociálni partneri)
	Z toho	Počet podporených osôb poskytovateľa služieb - muži	Z toho muži
		Počet podporených osôb poskytovateľa služieb - ženy	Z toho ženy
Podľa veku	Počet podporených osôb – mladí ľudia 15 -24 rokov		Celkový počet osôb – mladí ľudia 15 - 24 rokov
	Počet podporených osôb – starší pracovníci 55 – 64 rokov		Celkový počet osôb – starší pracovníci 55 – 64 rokov
Podľa znevýhodnenia	Počet podporených osôb - menšiny		Menšiny – osoby, ktoré sa určitým znakom (národnosť, náboženstvo, jazyk, kultúrne zvyky atď.) odlišujú od ostatných obyvateľov štátu, čo ich znevýhodňuje v prístupe ku zdrojom a trhu práce
	Počet podporených osôb - migranti		Migranti – skupina prisťahovalcov, ktorá zahŕňa nelegálnych imigrantov, žiadateľov o azyl, uznaných azylantov, cudzincov s udeleným dlhodobým alebo trvalým pobytom
	Počet podporených osôb – zdravotne znevýhodnení		Osoby, ktoré sú orgánom sociálneho zabezpečenia uznané invalidnými, čiastočne invalidnými, rozhodnutím úradu práce uznané zdravotne znevýhodnenými
	Počet podporených osôb – ostatné znevýhodnené skupiny		Osoby s inými znevýhodneniami pri vstupe na trh práce, napr. žiaci a žiačky so špeciálnymi potrebami

Podľa vzdelania	Počet podporených osôb - základné ISCD 1 a 2	
	Počet podporených osôb – stredné ISCED 3	
	Počet podporených osôb – nadstavbové štúdiá ISCD 4	
	Počet podporených osôb - vysokoškolské ISCD 5 a 6	
Podľa postavenia v rámci projektu	Počet nových účastníkov	
	Počet účastníkov a účastníčok, ktorí sa operácii zúčastnili aj v minulom monitorovacom období	
	Počet odchádzajúcich účastníkov	
Podľa úspešnosti podpory	Počet úspešne podporených osôb – klienti (užívatelia) celkom	Celkový počet klientov, u ktorých súbor poskytnutých podpôr splní svoj preddefinovaný účel.
	Počet úspešne podporených osôb – klienti (užívatelia) muži	
	Počet úspešne podporených osôb – klienti (užívatelia) ženy	
	Počet úspešne podporených osôb – poskytovatelia služieb celkom	Celkový počet poskytovateľov služieb, u ktorých súbor poskytnutých podpôr splnil svoj vopred definovaný účel.
	Počet úspešne podporených osôb – poskytovatelia služieb - muži	
	Počet úspešne podporených osôb – poskytovatelia služieb - ženy	

Výsledok – pri tomto stanovené cieľové hodnoty, pri ostatných nie

Názov indikátora		Definícia
	Detailné členenie	
Počet vytvorených pracovných miest celkovo		<p>Počet novovytvorených pracovných miest prepočítaných na plné úväzky.</p> <p>Vytvoreným pracovným miestom sa rozumie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nové pracovné miesto u zamestnávateľa podporené formou úhrady mzdových základov, - nové pracovné miesto pre samozamestnaných podporené prostredníctvom vzdelávania či podporných služieb, - pracovné miesto vytvorené u zamestnávateľa, ktoré predstavuje čistý nárast miest oproti priemeru za posledných 12 mesiacov a na ktoré nie sú poskytované mzdové príspevky za predpokladu, že toto miesto, nie je financované z iných verejných zdrojov a že je v projekte jasne zdôvodnené, ako bude projekt prínosný pre vytvorenie pracovného miesta.
Podľa pohlavia	Počet vytvorených pracovných miest - muži	Z toho muži
	Počet vytvorených pracovných miest - ženy	Z toho ženy
Počet novovytvorených pracovných miest pre znevýhodnené skupiny		
Podľa pohlavia	Počet novovytvorených pracovných miest pre znevýhodnené skupiny - muži	
	Počet novovytvorených pracovných miest pre znevýhodnené skupiny - ženy	

Špecifickým príkladom výsledkového ukazovateľa je zlepšovanie podmienok pre zosúladovanie pracovných a rodinných povinností, počet podporených organizácií, v ktorých boli zavedené flexibilné formy organizácie práce.

Metódy hodnotenia horizontálnej priority rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti využívané na programovej úrovni

Česká Republika má vypracovaný Evaulačný plán NSSR na rok 2007 – 2013, v rámci ktorého je zahrnutá aj horizontálna priorita rovnosť príležitostí. V spolupráci s Ministerstvom práce, ktoré je zodpovedné za sledovanie a plnenie intervencií priamo zameraných na rovnosť príležitostí podľa čl. 10 Nariadenia (ES) č.1081/2006 bude evaulačný koordinátor vykonávať prierezové sledovanie a hodnotenie zohľadnenia témy rovnosti príležitostí v intervenciách operačných programov a hodnotenie prínosu NSRR pre rovnosť príležitostí a nediskrimináciu.

Toto hodnotenie má byť príspevkom k strategickým evauláciám, ktoré sa tiež zameriavajú na rovnosť príležitostí. Bude uskutočnená analýza vplyvu realizovaných intervencií na cieľové skupiny rovnosti príležitostí, zameria sa tiež na aktivity, ktoré viedli k podpore rovnosti príležitostí. Preskúmané bude tiež zohľadnenie rovnosti príležitostí v nastavení riadiacich a implementačných štruktúr operačných programov, monitorovacích procesov, v hodnotení efektivity a účinnosti realizovaných intervencií a v neposlednom rade v realizácii partnerstva. Jednou z techník, ktorá bude použitá sú fokusové skupiny a expertné panely.

2.4. Uplatňovanie rodového hľadiska v programoch a projektoch v Nemecku

Implementácia uplatňovania rodového hľadiska v Európskom sociálnom fonde v Nemecku je v rámci duálneho prístupu sprevádzaná špecifickými opatreniami. Tento prístup je zaistený rodovo citlivým rozpočtovaním.

Ciele týkajúce sa rodovej rovnosti na programovej úrovni

Zo 65 programov v Nemecku sa tri programy zameriavajú výlučne na ženy (Ženy v ekonomike, Ženy na vrchole a Začínajúce ženské podnikateľky). Jeden program sa zameriava na menej stereotypné voľby zamestnania u mladých žien a mužov (Dievčenský deň a Nové prístupy pre chlapcov). Šesť programov sa zaoberá zvýšením kompatibility rodiny a práce. Jeden program sa zaoberá problémom návratu do profesionálnej kariéry po období starostlivosti o dieťa, ďalší program sa zameriava na cieľovú skupinu osamelých rodičov.

Viacere ciele týkajúce sa rodovej rovnosti sú v programoch definované nasledovne:

- zvýšiť zamestnanosť žien, čo neznamená iba kvantitatívne zvýšenie počtu zamestnaní pre ženy, zameriava sa aj na kvalitatívne zlepšenie: zahŕňa aj nezávislé živobytie pre ženy a zaistené pracovné miesta (zamestnané a živnostníčky);

- podporiť kariérny rast žien a ich participáciu na inovatívnych a potenciálne úspešných pozíciách vo vzdelávaní a zamestnaní;
- zníženie horizontálnej rodovej segregácie na trhu práce (stereotypy pri voľbe práce u mladých žien a mužov);
- zlepšenie zosúladenia pracovného a rodinného života (rovnováha medzi životom a prácou),
- podpora začínajúcich podnikov u žien a ľudí pochádzajúcich z radov imigrantov.

Príklad: Aspekty rodového hľadiska v systéme tvorby povolani

„Je-situácia”

Mladé ženy sú v porovnaní s mladými mužmi menej zastúpené v duálnom odbornom vzdelávaní a taktiež ich zastúpenie v odborných povolaniach je nižšie. Zároveň sú však mladí muži zastúpení na odborných školách podpriemerne. Vzdelanie žien častejšie ústi k tzv. “povolaniam v slepej uličke” bez možností postupu, ktoré by stáli za zmienku. Na druhej strane majú ženy silnejšie zastúpenie, pokiaľ ide o kvalifikácie v expandujúcej oblasti služieb. Muži naopak často získavajú vzdelanie v oblastiach s klesajúcou tendenciou uplatnenia sa.

Príčiny

Napríklad stereotypné správanie mladých žien a mužov pri výbere povolania, nižšie možnosti vzdelávania v prípade výberu povolania, ktoré pre dané pohlavie nie je typické.

Ovplyvňujúce faktory

Napríklad rodové stereotypy v spoločnosti a v médiách, nezlučiteľnosť pri rôznych povolaniach ako jeden z možných ovplyvňujúcich faktorov pri voľbe povolania, rodovo typické správanie podnikov pri prijímaní zamestnancov.

Následky

Zreteľná segregácia na typicky “ženské” a “mužské” povolania je problematická, pretože mnohé “ženské povolania” majú nízku úroveň miezd a často patria medzi už spomínané “povolania v slepej uličke”. Horizontálna segregácia má preto za následok rozdiely v príjmoch medzi ženami a mužmi.

Predpokladom pre fundovanú analýzu rodového hľadiska sú poznatky o aspektoch rodového hľadiska v príslušnej odbornej oblasti, ako aj dostupnosť zodpovedajúcich rodovo diferencovaných dát.

Príklad: Založenie živnosti

„Je-situácia”

Muži zakladajú živnosť častejšie, v nižšom veku, na plný úväzok a s vyšším finančným vkladom ako ženy.

Príčiny

Príčinami tohto javu môžu byť nerovné rozdelenie príjmu a majetku, odlišné motivácie k podnikaniu (ako stratégia návratu do zamestnania po vychovávaní detí) a/alebo nutnosť sklbiť živnosť a prácu doma v rodine.

Ovplyvňujúce faktory

Stereotypné vnímanie samého seba, ako aj vnímanie okolia (mužský obraz v spoločnosti o type „mladého dynamického podnikateľa, ktorý je pripravený niesť riziko”) môže ovplyvniť samotné správanie žien, ako aj ponuky bánk, poradní atď.

Následky

Rodovo neutrálne podmienky poskytovania podpory môžu viesť k priamym a nepriamym bariéram.

Cieľové skupiny v programoch a projektoch zameraných na rodovú rovnosť

Cieľovými skupinami sú najmä ženy v ekonomike, ženy začínajúce v podnikaní, osoby vracajúce sa do profesionálneho zamestnania po období starostlivosti o deti, osamelí rodičia, dlhodobo nezamestnané ženy, ženy nedostávajúce sociálnu podporu.

Mechanizmus implementácie rovnosti príležitostí v programoch

Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí vytvorilo podpornú štruktúru pre účastníkov a účastníčky akejkoľvek úrovne Európskeho sociálneho fondu v marci 2009. Agentúra pre rodovú rovnosť v rámci štrukturálnych fondov sídli v Berlíne. Základný tím štyroch expertov a expertiek a rozšírený tím predstavujúci ďalších troch expertov a expertky, poskytuje podporu pre zodpovedných účastníkov a účastníčky rôznych úrovní implementácie programov a projektov na uplatňovanie rodového hľadiska.

Portfólio aktivít agentúry pre rodovú rovnosť zahŕňa:

- konzultácie pre administrátorov a administrátorky programov na spolkovéj úrovni;
- tréning kľúčových účastníkov a účastníčok v uplatňovaní rodového hľadiska;
- rozširovanie špecifických znalostí expertov/expertiek a cieľových skupín;

- spolupráca na úrovni Nemecka a EÚ;
- systematický prenos informácií pomocou relevantných dokumentov, praktických opatrení a vhodných príkladov z praxe prostredníctvom informačného web-manadžmentu.

Koncept Agentúry sa zameriava na dve dimenzie v rámci implementácie:

1. Operačný program (analýzy, strategický rozvoj, implementácia, monitorovanie a hodnotenie). Toto zároveň zahŕňa rodovo citlivé rozpočtovanie ako prostriedok monitorovania rodovej rovnosti.

2. Zameriava sa na postupy popísané v programoch. Trh práce a prístupy k zamestnaniu predstavujú referenčný rámec a základ pre identifikovanie cieľov týkajúcich sa rodovej rovnosti.

Agentúra pre rodovú rovnosť nasleduje postup programového/projektového cyklu. To znamená, že v rámci programov existujú dva odlišné prístupy k rodovej rovnosti: 1. zakomponovanie rodovej dimenzie do procesov a 2. zameranie sa na výsledky s potenciálom prispieť ku rodovej rovnosti.

Agentúra vytvorila hodnotenie potrieb a takto identifikovala desať programov. Tieto vybrané projekty sú intenzívne podporované, aby zavádzali rodové otázky do postupov a výsledkov. Na workshopoch je zodpovednými projektovými manažérmi schválená konzultačná cestovná mapa. Táto mapa definuje úlohy a činnosti a stanovuje časový harmonogram. Metódy konzultácie závisia na záujme zapojených osôb a na téme. Agentúra ponúka súbor metód vrátane vedenia, workshopov a tréningov. Zámerom je vybudovať kompetentnosť týkajúcu sa rodových otázok u zapojených osôb a na programovej úrovni vytvoriť prostriedky na zavádzanie rodového aspektu do procesu strategického plánovania.

Agentúra pre rodovú rovnosť vypracovala materiál na podporu účastníkov pri implementácií Gender Mainstreamingu. Príručky sledujú prístup v rámci manažérskeho cyklu. Na programovej úrovni sú to: **1. analýza, 2. stanovenie cieľov rodovej rovnosti, 3. plánovanie, 4. výber projektov, 5. monitorovanie, 6. hodnotenie**

Na projektovej úrovni sú to: 1. analýza, 2. stanovenie cieľov rodovej rovnosti, 3. implementácia, 4. hodnotenie

Metódy a postupy používané pri vypracovaní a výbere projektov podporujúcich horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí

Pre prebiehajúcu implementáciu uplatňovania rodového hľadiska v programe je nevyhnutné, aby jednotlivé projekty podporované v rámci programu presadzovali uplatňovanie rodového hľadiska. To možno zaistiť v procese výberu projektov:

- Žiadatelia a žiadateľky budú informovaní o požiadavkách v súvislosti s uplatňovaním rodového hľadiska v projektoch (v usmernení alebo v podpornej smernici) a zároveň bude jasné, že uplatňovanie rodového hľadiska je základným kritériom pri hodnotení návrhu.
- Pri posudzovaní podaných návrhov projektov budú hodnotené aj informácie predkladateľov a predkladateľiek návrhov o presadzovaní uplatňovania rodového hľadiska v uchádzajúcom sa projekte. Hodnotitelia/hodnotiteľky budú informované o tom, ako majú uplatňovanie rodového hľadiska konkrétne ohodnotiť.
- Kritériá na výber projektov obsahujú záväzné kritériá na zhodnotenie informácií o presadzovaní uplatňovania rodového hľadiska v návrhoch projektov.

Posudzovanie návrhov projektov

Ak sa pri výbere projektov v rámci posudzovania návrhov plánuje využívanie externých znalcov/znalkyň, malo by sa dbať na to, aby títo disponovali znalosťami o rodovom hľadisku alebo aby za sebou mali zodpovedajúce školenie.

Príklad: 4 „GeM kroky“ k posúdeniu konceptu projektov

Analýza

- Obsahuje koncept projektu expertnú analýzu rodového hľadiska vo vzťahu k rodovým nerovnostiam a nastolenie problémov v dotknutej intervenčnej oblasti?
- Vzali sa v koncepte projektu do úvahy možné bariéry v prístupe a účasti žien a mužov (určitých skupín z nich) na projekte (rodovo špecifické analýzy cieľových skupín)?
- Sú zahrnuté skúsenosti z hodnotení z predchádzajúcich a podobných projektov?

Ciele

- Obsahuje koncept projektu konkrétne ciele rodovej rovnosti, tak vo vzťahu k zastúpeniu žien a mužov v projekte, ako aj v súvislosti s dopadmi projektu? Sú ambiciózne a realistické?
- Sú v projekte informácie, ako (na základe akých kritérií) sa má prekontrolovať dosiahnutie cieľov rodovej rovnosti? Sú navrhované kritériá adekvátne a postačujúce?

Presadzovanie

- Obsahuje koncept projektu presné aktivity, ako sa majú ciele rodovej rovnosti dosiahnuť?
- Obsahuje koncept projektu konkrétne opatrenia vo vzťahu k rodovo citlivej úprave?

- náboru účastníkov/ účastníčok;
- organizácie;
- vyučovania;
- dodatočnej starostlivosti o deti.

Hodnotenie

- Obsahuje koncept projektu informácie o tom, ako možno výsledky prekontrolovať a posúdiť dosiahnutie cieľov rodovej rovnosti?
- Sú všetky zozbierané a vyhodnotené dáta rodovo diferencované?

Výberové kritériá uplatňovania rodového hľadiska

Prijatie záväzných kritérií uplatňovania rodového hľadiska pre proces výberu projektov zaručuje, že žiadateľ/žiadateľka vo svojom koncepte projektu dostatočne zakotví uplatňovanie rodového hľadiska. Kritériá uplatňovania rodového hľadiska by mali byť prispôbené zámerom plánovaným v programe.

Spolkový operačný program uprednostňuje dva rôzne princípy výberu:

Podľa tzv. „windhund princípu“ budú návrhy projektov preskúmané s ohľadom na programovo špecifické predpoklady. Všetkým návrhom, ktoré budú tieto predpoklady spĺňať, bude umožnené, aby využili programový rozpočet. V súlade so spolkovým programom Európskeho sociálneho fondu uplatňovania rodového hľadiska je záväzným výberovým kritériom. Pre príslušný program by malo byť toto kritérium bližšie špecifikované, ako aj minimálne požiadavky na presadzovanie uplatňovania rodového hľadiska. To prispieva k jednoduchšiemu vyhodnoteniu, príspevoku k dosiahnutiu prierezových cieľov.

Podľa druhého výberového princípu sa zo všetkých podaných návrhov projektov vyberú tie, ktoré požiadavkám kvalitatívne najviac zodpovedajú (súťažný princíp). Na to sú popri požadovaných predpokladoch pre kvalitné ohodnotenie a výber návrhov nevyhnutné aj ďalšie výberové kritériá. Aj tu platí, aby boli definované minimálne požiadavky, ktoré je potrebné splniť v každom prípade. Popritom by mohli byť stanovené aj ďalšie výberové kritériá uplatňovania rodového hľadiska, ktorých splnenie by hodnotenie a váhu návrhu projektu zvýšilo, napr. vo forme bodového systému. Tým by sa tiež pre predkladateľov návrhov vytvorili stimuly, aby vo svojich projektoch dbali na solídne presadzovanie uplatňovania rodového hľadiska.

V oboch prípadoch platí: Čím konkrétnejšie sú formulované kritériá uplatňovania rodového hľadiska a čím väčší dôraz sa kladie na proces výberu projektov, tým vyššia je záväznosť uplatňovania rodového hľadiska a tým ľahšie prebieha faktické presadzovanie.

Výberové kritéria uplatňovania rodového hľadiska stanovujú, aby návrh projektu zahŕňal:

- analýzu rodového hľadiska;
- operačné ciele projektu smerujúce k rodovej rovnosti;
- koncept presadzovania dosiahnutia týchto cieľov, ako aj;
- informácie, ako možno dosiahnutie cieľov overiť.

Čím podrobnejšie a konkrétnejšie budú informácie v návrhu projektu, tým lepšie bude ohodnotenie dosiahnuté v rámci výberu projektov.

Monitoring rodovej rovnosti na programovej a projektovej úrovni

Pri formulovaní programových cieľov rodovej rovnosti je treba konkretizovať *indikátory výstupu, výsledku a dopadu*.

Indikátory výstupu sa orientujú na podiel žien a mužov, ktorí sú cieľovou skupinou projektu. Často pertraktovaná kvóta podielu žien a mužov, zodpovedajúca ich podielu medzi nezamestnanými, je pritom v mnohých prípadoch príliš všeobecná. Takáto kvóta na agregovanej úrovni programu zobrazuje iba vznikajúce rozdelenie a poprípade môže zabrániť nízkemu zastúpeniu. Pri udržiavaní status quo sa však ešte nerealizoval žiaden aktívny príspevok. Operačný program pre Európsky sociálny fond na spolkovej úrovni stanovil, že najmenej 50 percent prostriedkov vzťahujúcich sa na účasť v rámci podporného obdobia 2007-2013 bude v prospech žien. To si vyžaduje zodpovedajúce zorganizovanie a riadenie jednotlivých programov.

Indikátory výsledku sú orientované na vytýčený výsledok programov ako ukončenie vzdelania alebo úspešná integrácia na trh práce. Z hľadiska cieľa zrovnoprávnenia pritom hrá dôležitú úlohu kvalita dosiahnutého vzdelania alebo integrácie na trhu práce (hlavne ako stabilné, kvalifikácii zodpovedajúce zamestnanie, ktoré zároveň umožňuje zabezpečiť existenciu) a práve preto majú byť výsledné ciele formulované tiež kvalitatívne, a nie redukované iba na kvantitatívne kvóty.

Indikátory dopadu popisujú vytýčené výsledky programov na intervenčnú oblasť. Zväčša sú kvantifikované iba v nevyhnutnej miere (ako zvýšenie kvóty pre ženy alebo mužov pri živnostiach v určených pracovných oblastiach) a sú spravidla formulované kvalitatívne. Uplatňovanie rodového hľadiska si vyžaduje formulovanie cieľov zrovnoprávnenia ako strategických a pragmatických cieľov dopadov, ktoré stanovujú obsahové zameranie programu, a ktoré dominujú zameraniu podporovaných programov (napr. odbúravanie horizontálnej alebo vertikálnej rodovej segregácie na trhu práce, zníženie horizontálnej segregácie vo vzdelávacom systéme atď.)

Operačný program poskytuje nasledujúce indikátory:

Celkový indikátor je daný v súlade s cieľom Lisabonskej stratégie: Zvýšenie zamestnanosti žien: z 59,6% na 60%

Naviac, v rámci Gender Budgeting existuje plán na rovnomernú distribúciu fondov: Najmenej 50 % finančných prostriedkov určených na programy musí byť vyčlenených pre ženy. Agentúra pre rodovú rovnosť podáva výročné správy ohľadne rodovo citlivého rozpočtovania prostredníctvom monitorovania údajov.

Na programovej úrovni plánuje Agentúra pre rodovú rovnosť vytvoriť **kritériá rodovej rovnosti** pre určené programy. Napríklad: Jeden program má za úlohu podporovať nezamestnané osoby, ktoré začali podnikáť (Program: Podpora nezamestnaných v začiatkoch podnikania). Definovaním cieľovej skupiny programu a zhodnotením údajov týkajúcich sa podielu mužov a žien v cieľovej skupine, je vytvorené na mieru šité kritérium. Vyvinutie takéhoto kritéria je ovplyvňované tromi princípmi: je to a) adekvátne, b) realistické a c) odôvodnené. To znamená: kritérium musí vychádzať z cieľových skupín, pomer nemusí byť vždy 50:50, keďže je známe že miera žien začínajúcich v podnikaní sa pohybuje okolo jednej tretiny. Akokoľvek, kritérium musí byť odôvodnené tým, že prispieva ku rodovej rovnosti. Teda nesmie iba odrážať pomer jednej tretiny žien ku dvom tretinám mužov. Aby išlo o príspevok ku rodovej rovnosti program musí podporiť vyššiu mieru účasti žien. Preto je lepšie nastaviť indikátor na 45- percentnú účasť žien.

Metódy hodnotenia horizontálnej priority rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti využívané na programovej úrovni

Súčasťou hodnotiaceho konceptu sú nasledujúce kľúčové otázky (sumarizované):

- V akom rozsahu je rodová rovnosť zakotvená v implementácii programu?
- Aký pokrok môže byť identifikovaný v súvislosti s rovnosťou príležitostí?
- Aké úpravy programov treba urobiť v súvislosti s rovnosťou príležitostí?
- Má prístup uplatňovania rodového hľadiska povahu pridanej hodnoty pre fondy?
- Môže byť implementácia fondov chápaná ako podpora na presadzovanie rodovej rovnosti v rámci bežných opatrení týkajúcich sa zamestnaneckých postupov v Nemecku?

Využívané metódy:

- konzultačné pohovory;
- manuál pre integráciu horizontálneho prístupu;
- workshopy;
- spracovávanie monitorovaných údajov;
- písané hodnotenia od realizátorov projektov a ich účastníkov a účastníčok;
- rozhovory s expertmi a expertkami;

- prípadové štúdie;
- hodnotenie hrubých a čistých efektov.

2.5. Implementácia horizontálnej priority rovnosť príležitostí v Anglicku a Gibraltare

Na úrovni aplikácie programov v Anglicku a Gibraltare je rovnosť príležitostí integrovaná do programového plánovania, implementačných zmlúv vrátane publicity, ako aj do monitorovacieho a hodnotiaceho systému a stratégie.

Ciele týkajúce sa horizontálnej priority rovnosť príležitostí a rodovej rovnosti na programovej úrovni

Ciele HP RP sú vytvorené na skúsenostiach z uplatňovania týchto prierezových tém v programovacom období 2000–2006. Na základe týchto skúseností subkomisia rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí divízie Európskeho sociálneho fondu Ministerstva práce a dôchodkov UK vypracovala plán mainstreamingu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti do programovej dokumentácie. Cieľom tohto plánu je:

- vysvetliť víziu, ako budú otázky rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí implementované do operačného programu;
- vytvoriť akčný plán pre kľúčové ciele, úlohy a ciele rovnosti príležitostí;
- ukázať, ako môžu byť tieto ciele naplnené v jednotlivých regiónoch;
- poskytnúť prostriedky a metódy pomoci subkomisii Európskeho sociálneho fondu pre rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť a programovej monitorovacej komisii prístup k pokroku, ktorý sa dosiahol.

Hlavné ciele týkajúce sa rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí majú za úlohu:

- urobiť z rovnosti príležitostí viditeľnú otázku pre všetkých zúčastnených na aplikácii postupov alebo programov, zdôrazňovaním toho, že rovnosť príležitostí nie je iba „záležitosť niekoho iného“- ale niečo, čo si musí každý uvedomovať a podľa toho konať v rámci svojej práce;
- pomôcť transformovať organizácie, vrátane partnerov zapojených do aplikácii postupov a programov podporou nových prístupov, ktoré by viedli k novým formám rozmýšľania - vrátane eliminácie praktík, ktoré by mohli byť diskriminačné;
- presadzovať lepšie postupy a praktiky prostredníctvom zlepšenia konzultácie-dosadiť konečných príjemcov do centra tvorby týchto postupov.

V prierezovej téme rovnosť príležitostí má špeciálne postavenie oblasť rodovej rovnosti. Rod je špecifikovaný ako samostatná kategória spolu s pojmom rovnosť príležitostí, pretože:

- Európsky sociálny fond je program financovaný EÚ a nariadenia pre štrukturálne fondy venujú špeciálnu pozornosť podpore rodovej rovnosti;
- ženy tvoria 50% populácie a predstavujú významnú cieľovú skupinu pre rôzne programy;
- všetky verejné inštitúcie majú povinnosť podporovať rodovú rovnosť.

Je dôležité uvedomiť si, že každý prvok nerovnosti je na rozličných stupňoch životného cyklu vzájomne prepojený s ostatnými, a preto je dôležité zvýšiť úroveň participácie všetkých znevýhodnených skupín. Rodový efekt je do významnej miery všadeprítomný a jeho riešenie otvorí širšie možnosti pre všetky znevýhodnené skupiny.

Aktivity financované v rámci Európskeho sociálneho fondu majú byť navrhnuté tak, aby zodpovedali špecifickým potrebám účastníkov a účastníčok s postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami, starších pracovníkov a pracovníčok, účastníkov z etnických menšín a žien.

Prioritná os 1 „*Rozšírenie možností zamestnania*“ je zameraná na podporu širokej škály aktivít zameraných na pomoc ľuďom s cieľom vrátiť sa na trh práce. Obsahuje:

- mainstreaming a špecifické opatrenia na zlepšenie prístupu žien k zamestnaniu a zvýšenie udržateľnej participácie a postupu žien v zamestnaní, ako aj na pomoc mužom v prístupe k pozíciám a oblastiam, kde majú nižšie zastúpenie;
- aktivity zamerané na pomoc osamelým rodičom, rodičom, žiadateľom o prácu, ktorí sa starajú o deti, aby mohli vstúpiť na trh práce a získať kariérny postup a tým prispieť k zníženiu detskej chudoby.

Prioritná os 2 „*Vytváranie kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sily*“ vysvetľuje, že táto priorita bude podporovať širokú škálu aktivít, vrátane:

- tréningov vedúcich k získaniu druhého stupňa kvalifikácie (špeciálne pre tých, ktorí nemajú druhý stupeň kvalifikácie, pre pracovníkov a pracovníčky na čiastočný úväzok a pre pracovníkov a pracovníčky v oblastiach s nízkou mierou kvalifikácie);
- tréningov pre ženy a etnické menšiny v oblastiach, kde predstavujú menšinu na treťom stupni kvalifikácie;
- celoživotného vzdelávania a dobrovoľných školení pre nízko kvalifikované a nízko platené ženy na zvýšenie ich šancí na postup;
- tréningov, poradenstva a podpory mužov a žien v zamestnaniach alebo oblastiach, kde ich pohlavie má nižšie zastúpenie, s cieľom poradiť si s rodovou segregáciou.

Plán uplatnenia rovnosti príležitostí bude použitý na podporu spektra rodovo-špecifických opatrení, ako aj podporu všetkých aktivít zameraných na špecifické potreby účastníkov a účastníčok.

Ciele v oblasti rodovej rovnosti sú zamerané na:

Rozdiely v odmeňovaní na základe pohlavia

Medzi dôležité priority vlády UK patrí eliminácia rozdielu v odmeňovaní na základe pohlavia. V tejto oblasti je program zameraný na organizovanie dodatočných tréningov pre nízko kvalifikované ženy, špeciálne pre tie, ktoré pracujú na čiastočný úväzok a na nízko platených pozíciách, ako aj aktivity na pomoc mužom a ženám dostať sa na netradičné pracovné pozície.

Rovnosť príležitostí a viacnásobné znevýhodnenie

Medzi najviac znevýhodnené osoby sú v programoch zaradené nasledujúce skupiny:

- starší ľudia;
- osamelí rodičia;
- ľudia pochádzajúci zo socio-ekonomických skupín s nízkymi zručnosťami; vrátane tých bez kvalifikácie
- ľudia s postihnutím;
- ľudia z etnických menšín;
- ľudia žijúci v oblastiach s nedostatkom pracovných príležitostí.

Osoby s viacerými znevýhodneniami sú ľudia, ktorí v sebe spájajú dve a viac charakteristík spomenutých v zozname vyššie. O nasledujúcich ľuďoch sa dá povedať, že sú viacnásobne znevýhodnení:

- postihnutá staršia žena;
- rómska žena;
- osamelý rodič s nízkou kvalifikáciou;
- starší Róm bez kvalifikácie.

Operačný program proklamuje, že jeho aktivity budú zamerané na špecifické potreby ľudí, ktorí sa stretávajú s viacerými znevýhodneniami (napríklad: starší pracovníci, alebo osamelí rodičia s nízkou kvalifikáciou, postihnutím, alebo zdravotnými ťažkosťami).

Riadiaci orgán bude vytvárať informačnú databázu, ktorá bude čerpať z osobných záznamov účastníkov a účastníčok programu, a ktorá vytvorí lepší obraz o osobnostných charakteristikách účastníkov a účastníčok, prístupný pre potreby hodnotiacej analýzy. Tento nový systém umožní hodnotiacemu tímu ESF krížovo porovnať dáta na identifikovanie stupňa viacnásobného znevýhodnenia účastníkov. Výsledok tejto analýzy bude prezentovaný v hodnotiacej správe hodnotiaceho tímu ESF týkajúcej sa rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

Cieľové skupiny v projektoch zameraných na rovnosť príležitostí

Cieľovými skupinami sú:

- osoby so zdravotným postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami;
- osoby staršie ako 50 rokov;
- osoby pochádzajúce z etnických menšín;
- ženy;
- osamelí rodičia;
- osoby bez dostatočných zručností a kvalifikácie;
- osoby žijúce v regiónoch s malou možnosťou zamestnania;
- osoby s viacnásobným znevýhodnením.

Mechanizmus implementácie rovnosti príležitostí v programoch

Do mainstreamingu rovnosti príležitostí sú zapojení všetci hlavní partneri programu, pre ktorých bol v rámci akčného plánu vypracovaný systém tréningov.

Úlohy kľúčových partnerov v mainstreamingu rovnosti príležitostí:

Riadiaci orgán - hrá aktívnu úlohu v presadzovaní rovnosti príležitostí a tvorbe politiky pre mainstreaming rovnosti príležitostí, vrátane jej integrácie do operačných plánov, systému monitoringu, ako aj integrácie tejto témy do publicity a na národnú web stránku. Tím riadiaceho orgánu zabezpečuje, aby všetci partneri dodržiavali nariadenia podpory rovnosti príležitostí a na pravidelných stretnutiach reviduje progres dosiahnutý v implementácii tejto témy.

ESF evaluačný tím - zabezpečuje, aby bola téma rovnosti príležitostí zahrnutá v evaluačnej stratégii a spolu s evaluačnou subkomisiou pripravuje evaluačný dotazník a pripravuje správy.

Monitorovacia komisia - zabezpečuje monitoring a pripravuje monitorovacie správy. Spolupracuje so subkomisiou rovnosti príležitostí, preberá s ňou, aký progres bol v programe dosiahnutý v oblasti cieľov rovnosti príležitostí.

Subkomisia pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí - je poradným orgánom riadiaceho orgánu v príprave a šírení národného plánu rovnosti príležitostí. Okrem toho zabezpečuje:

- poradenstvo a pripomienkovanie hlásení medzi riadiacim orgánom a partnermi v regiónoch;
- poradenstvo pre monitorovaciu komisiu a pripomienkovanie progresu v dosahovaní cieľov rovnosti príležitostí;
- pripravuje aktualizácie a prezentácie na regionálnych stretnutiach ESF komisií;
- aktívne podporuje implementáciu dobrej praxe a poučení z programu EQUAL.

Regionálni partneri - sú partneri na miestnej úrovni, ktorí úzko spolupracujú s riadiacim orgánom ESF na príprave indikátorov a proaktívneho využívania projektových výstupov v oblasti rovnosti príležitostí v praxi. Poskytujú informácie o miestnych podmienkach, bariérach s ktorými sa znevýhodnené skupiny stretávajú, identifikujú špecifické komunity, ktoré na miestnej úrovni (mestách, vidieckych oblastiach) potrebujú podporu.

Regionálne ESF komisie - Dôležitou úlohou týchto komisií je spolupracovať na príprave priorít pre regionálne plány rovnosti príležitostí a budú monitorovať výstupy a výsledky a ich implementáciu do regionálnych rozvojových plánov.

Metódy a postupy používané pri výbere projektov, ktoré podporujú horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí

Na riadiacej úrovni ESF sú v rámci operačných programov vypracované špeciálne kritériá, podľa ktorých hodnotia, ako bola téma rovnosti príležitostí zakomponovaná do projektu.

Požiadavka na zakomponovanie rovnosti príležitostí do politiky a plánov podnikov, firiem a zamestnávateľov, ktorí sa uchádzajú o štátne zákazky, je dôležitým prvkom výberu a sú robené na základe opatrení Ministerstva práce a dôchodkov pre zakomponovanie rovnosti príležitostí do manažmentu výberových konaní a kontraktov. Uplatnenie princípov antidiskriminácie (podľa antidiskriminačného zákona) a rovnosti príležitostí je súčasťou každej ponuky na štátnu zákazku. Táto časť je neoddeliteľnou súčasťou posudzovania. Uchádzači musia preukázať v detailnej špecifikácii aké programy/praktiky majú v oblasti zaobchádzania so špecifickými skupinami zákazníkov, či pracovníkov a pracovníčok. Napr. aké politiky majú na zosúladovanie pracovného a rodinného života, aké prevádzky a zariadenia majú napr. pre postihnutých, ako je zabezpečená doprava a pod.

Monitoring rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti na programovej a projektovej úrovni

Ciele týkajúce sa rovnosti príležitostí a indikátory použité v nasledujúcich tabuľkách sú vybrané z cieľov operačného programu.

Napĺňanie týchto cieľov bude revidované minimálne raz ročne podskupinou pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí a správa bude podávaná Monitorovaciemu výboru. Kópia tejto správy bude takisto zaslaná regionálnym komisiám ESF, takže budú môcť zhodnotiť príspevok ich regiónu k národným cieľom týkajúcich sa rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (v porovnaní s inými regiónmi) a identifikovať vhodné opatrenia, ktoré musia byť prijaté v prípade akýchkoľvek nedostatkov.

Tab. č. 4 Indikátory pre všetky programy v Anglicku a Gibraltare

Indikátor	Cieľ	Zdroj informácií (na zhodnotenie postupu)	Frekvencia
Výstupy			
1.Celkový počet účastníkov	Počet účastníkov:	Individuálne informácie o účastníkoch	Výročná správa a stretnutia PMC
2. Účastníci ktorí sú nezamestnaní	Počet nezamestnaných účastníkov:	Individuálne informácie o účastníkoch	Výročná správa a stretnutia PMC
3. Účastníci ktorí nie sú ekonomicky aktívni	Počet ekonomicky neaktívnych účastníkov:	Individuálne informácie o účastníkoch	Výročná správa a stretnutia PMC
4. Účastníci bez základných zručností	Počet účastníkov bez základných zručností:	Individuálne informácie o účastníkoch	Výročná správa a stretnutia PMC
5. Účastníci s postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami	Pomer účastníkov s postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami:	Individuálne informácie o účastníkoch	Výročná správa a stretnutia PMC
6. Účastníci s vekom 50 a vyšším	Pomer účastníkov s vekom 50 a vyšším (mimo skupiny od 14 do 19 rokov):	Individuálne informácie o účastníkoch	Výročná správa a stretnutia PMC
7. Účastníci z etnických menšín	Pomer účastníkov z etnických menšín	Individuálne informácie o účastníkoch	Výročná správa a stretnutia PMC
8. Ženské účastníčky	Pomer ženských účastníčok	Individuálne informácie o účastníčkach	Výročná správa a stretnutia PMC

Priorita 1: Rozšírenie možností zamestnania (Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť)

Cieľ: Rozšíriť možnosti zamestnania umožnením ľuďom získať zamestnanie, alebo sa zúčastniť činností vedúcich ku získaniu zamestnania, hlavne u znevýhodnených skupín, ako výsledok zásahov daného programu.

1.5 Účastníci/čky s postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami	Pomer účastníkov Priority 1 s postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami	Pomer ľudí s postihnutím alebo zdravotným postihnutím v nezamestnanej populácii	Individuálne informácie o účastníkoch	Výročná správa a stretnutia PMC
1.7 Účastníci/čky s vekom 50 a vyšším	Pomer nezamestnaných a neaktívnych účastníkov Priority 1 s vekom 50 a vyšším	Pomer ľudí s vekom 50 a vyšším v nezamestnanej populácii	Individuálne informácie o účastníkoch	Výročná správa a stretnutia PMC
1.8 Účastníci/čky z etnických menšín	Pomer účastníkov Priority 1 z etnickej menšiny	Pomer ľudí z etnickej menšiny v nezamestnanej populácii	Individuálne informácie o účastníkoch	Výročná správa a stretnutia PMC
1.9 Ženské účastníčky	Pomer účastníkov Priority 1 ktorí sú ženy	Pomer žien z nezamestnaných a neaktívnych ľudí ktoré chcú pracovať:	Individuálne informácie o účastníkoch	Výročná správa a stretnutia PMC

Indikátory bez cieľov (Priorita 1)

Indikátor	Zdroj informácií (na zhodnotenie postupu)	Frekvencia
Výstupy		
1.14 Percento účastníkov/čok ktorí dostávajú podporu spolu s povinnosťou starostlivosti	Sledovací prieskum účastníkov/čok	2010 a 2013
Výsledky		
1.19 Percento účastníkov/čok s postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami pracujúcich alebo na odchode z práce	Individuálne informácie o účastníkoch/čkach	Výročná správa a stretnutia PMC
1.20 Percento účastníkov/čok s postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami	Sledovací prieskum účastníkov/čok	2010 a 2013
1.23 Percento účastníkov/čok s vekom 50 a vyšším zamestnaných pri odchode	Individuálne účastnícke informácie	Výročná správa a stretnutia PMC
1.24 Percento účastníkov/čok s vekom 50 a vyšším zamestnaných 6 mesiacov po odchode	Sledovací prieskum účastníkov/čok	2010 a 2013
1.25 Percento účastníkov/čok z etnickej menšiny zamestnaných pri odchode	Individuálne informácie o účastníkoch/čkach	Výročná správa a stretnutia PMC
1.26 Percento účastníkov/čok z etnickej menšiny zamestnaných 6 mesiacov po odchode	Sledovací prieskum účastníkov/čok	2010 a 2013
1.27 Percento ženských účastníčok zamestnaných pri odchode	Individuálne informácie o účastníkoch/čkach	Výročná správa a stretnutia PMC
1.28 Percento ženských účastníčok zamestnaných 6 mesiacov po odchode	Sledovací prieskum účastníkov/čok	2010 a 2013
1.29 Percento účastníkov/čok ktorí získali základné zručnosti	Individuálne informácie o účastníkoch/čkach	Výročná správa a stretnutia PMC
1.30 Percento účastníkov/čok ktorí získali kvalifikáciu	Individuálne informácie o účastníkoch/čkach	Výročná správa a stretnutia PMC

Priorita 2: Vytvorenie skúsenej a flexibilnej pracovnej sily (Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť)

Cieľ: Vytvoriť skúsenú a flexibilnú pracovnú silu pomocou ľuďom získať základné zručnosti a kvalifikácie, ako výsledok zásahov programu.

Indikátor	Cieľ pre 2007-2013	Obsahový základ (výročný)	Zdroj informácií (na zhodnotenie postupu)	Frekvencia
2.5 Účastníci/čky s postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami	Pomer účastníkov/čok Priority 2 s postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami	Pomer zamestnaných ľudí v produktívnom veku s postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami	Individuálne informácie o účastníkoch/čkách	Výročná správa a stretnutia PMC
2.6 Účastníci/čky s vekom 50 a vyšším	Pomer účastníkov/čok Priority 2 s vekom 50 a vyšším	Pomer zamestnaných ľudí v produktívnom veku s vekom 50 a vyšším	Individuálne informácie o účastníkoch/čkách	Výročná správa a stretnutia PMC
2.7 Účastníci/čky z etnických menšín	Pomer účastníkov/čok Priority 2 z etnickej menšiny	Pomer zamestnaných ľudí v produktívnom veku, ktorí patria k etnickej menšine	Individuálne informácie o účastníkoch/čkách	Výročná správa a stretnutia PMC
2.8 Ženské účastníčky	Pomer účastníkov/čok Priority 2 ktorí sú ženy	Pomer zamestnaných ľudí v produktívnom veku, ktorí sú ženy	Individuálne informácie o účastníkoch/čkách	Výročná správa a stretnutia PMC

3. Komparácia krajín EÚ a Slovenska

Ciele týkajúce sa horizontálnej priority rovnosť príležitostí a rodovej rovnosti na programovej úrovni

Wales:

- má samostatnú horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí;
- kľúčové sú 4 konkrétne ciele, ktoré idú prierezovo cez prioritné osi, a to
 - zvýšenie počtu osôb ohrozených viacerými znevýhodneniami, ktorí budú mať prístup k zamestnaniu a podnikaniu;
 - zvýšenie počtu žien a osôb s postihnutím, ktorí/ré získajú kvalifikáciu a zamestnanie v lepšie platených a viac kvalifikovaných oblastiach a podnikaní;
 - vyrovnávanie sa so segregáciou v zamestnaní zvyšovaním počtu žien a mužov na rekvalifikácii či vzdelávaní v netradičných oblastiach, v ktorých majú nedostatok skúseností;
 - zvýšenie počtu zamestnávateľov a školiacich organizácií, ktoré rozvíjajú stratégie rovnosti, vrátane systémov monitorovania a metód na zavádzanie vylepšení;
- v oblasti rodovej rovnosti sa zameriava najmä na boj proti rodovému mzdovému rozdielu a rodovej segregácie v povolani a odvetviach a zvýšenie počtu podnikateľiek žien.

Škótsko:

- má samostatnú horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí (popri nej ešte sociálna inklúzia, životné prostredie a trvalo udržateľný rozvoj), zaujímavosťou je vymedzenie sa voči sociálnej inklúzii;
- definuje rovnosť príležitostí ako „prevencia, eliminácia alebo regulácia diskriminácie medzi osobami na základe pohlavia alebo rodinného stavu, na základe rasy, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, jazyka, alebo sociálneho pôvodu, alebo z dôvodu osobných postojov, vrátane presvedčení a názorov, ako sú náboženské a politické presvedčenie;
- v škótskych programoch sa využíva tzv. dvojité prístup (z angl. twin track), ktorý kombinuje mainstreaming rovnosti príležitostí s pozitívnymi akciami t.j. projektmi, ktoré pracujú s osobami alebo skupinami, ktoré narážajú na znevýhodnenie v prístupe k ekonomickým príležitostiam;
- má dva hlavné ciele, a to prispôsobiť zameranie programov s cieľom podporiť určité skupiny, ktoré sa stretávajú s prekážkami pri získavaní trvalo udržateľného zamestnania a celoživotného vzdelávania a zlepšenie prístupu k mainstreamingu rovnosti príležitostí vo všetkých fázach životného cyklu projektov;
- v oblasti rodovej rovnosti sa zameriavajú na nasledovné oblasti: zníženie rodového mzdového rozdielu, efektívne opatrenia pre ženy a mužov s cieľom zosúladiť súkromný a rodinný život, zvýšenie kvality a dostupnosti zariadení starostlivosti o deti, boj proti horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácii,

podpora nových foriem práce s cieľom zvýšiť mieru a kvalitu zamestnania pre ženy mužov, ktoré im umožnia kombinovať profesionálny, rodinný a súkromný život.

Česká republika:

- má samostatnú horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí;
- podľa Národného strategického referenčného rámca znamená princíp rovnosti príležitostí potieranie diskriminácie na základe pohlavia (rodové hľadisko), rasy, etnického pôvodu, náboženského vyznania, svetového názoru, zdravotného postihnutia, veku či sexuálnej orientácie;
- ciele sú rozdelené na aktivity, ktorých sa problematika rovnosti príležitostí dotýka priamo, aktivity, u ktorých nie je súvislosť jednoznačná, kde však rovné príležitosti tiež treba brať do úvahy a aktivity bez väzby na rovnosť príležitostí, podľa toho majú rozdelené aj operačné programy;
- pre každý operačný program sú stanovené relevantné ciele;
- v programových manuáloch je podrobne popísaný vzťah podporovaných aktivít k rovnosti príležitostí, a to zameranie/špecifiká podpory globálne a špecifické ciele oblasti podpory;
- používajú pojem rovnosť príležitostí žien a mužov, majú špecifickú prioritnú os v rámci OP Ľudské zdroje a zamestnanosť.

Nemecko:

- majú špecifickú horizontálnu prioritnú rovnosť príležitostí žien a mužov, dôraz sa kladie na uplatňovanie rodového hľadiska (tzv. gender mainstreaming);
- medzi hlavné ciele patria: zvýšenie zamestnanosti žien, podpora ženských kariér a ich participácia na inovátnych a potenciálne úspešných pozíciách vo vzdelávaní a zamestnaní, zníženie horizontálnej segregácie na trhu práce (stereotypy vo voľbe práce u mladých žien a mužov), zlepšenie zosúladenia pracovného a rodinného života, podpora potenciálnych začiatkov podnikania u žien a žien pochádzajúcich z radov imigrantov;
- pri stanovovaní cieľov sa používa rodová analýza dopadov.

Anglicko a Gibraltar:

- aktivity financované v rámci Európskeho sociálneho fondu majú byť navrhnuté tak, aby zodpovedali špecifickým potrebám účastníkov s postihnutím alebo zdravotnými ťažkosťami, starších pracovníkov, účastníkov a účastníčok z etnických menšín a žien;
- využíva sa duálny prístup k mainstreamingu, čo znamená, že plán uplatnenia rovnosti príležitostí bude použitý na podporu spektra rodovo-špecifických opatrení, ako aj na podporovanie všetkých aktivít zameraných na špecifické potreby účastníkov a účastníčok;

- v prierezovej téme rovnosť príležitostí má špeciálne postavenie oblastí rodovej rovnosti.

Slovensko:

- v zmysle schváleného Národného strategického a referenčného rámca je globálnym cieľom HP RP zabezpečovanie rovnosti príležitostí pre všetkých a predchádzanie všetkým formám diskriminácie. HP RP bude naprieč všetkými programami podporovať predchádzanie a eliminovanie diskriminácie na základe pohlavia, rodu, rasy, etnického pôvodu, náboženského vyznania, viery, zdravotného postihnutia, veku, či sexuálnej orientácie vytváraním podmienok vstupu do rôznych sociálnych prostredí, ktoré zohľadňujú ich špecifické potreby;
- špecifické ciele sa týkajú oblastí rodovej rovnosti (v oblasti bariér na trhu práce, v zosúladovaní pracovného a rodinného života, rodového mzdového rozdielu, horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie, vo vzdelávaní, v oblasti násillia páchaného na ženách a rodových stereotypov), v oblasti rovnosti príležitostí zdravotne postihnutých osôb, ako aj osôb s obmedzenou mobilitou a orientáciou (v oblasti bariér na pracovnom trhu, dostupnosti fyzického prostredia, dopravy a verejných služieb, bariér vo vzdelávaní), príspevku k cieľom v oblasti rovnosti príležitostí na základe veku, a to najmä starších ľudí, absolventov/absolventiek škôl (v oblasti bariér na pracovnom trhu, vo vzdelávaní); príspevku k cieľom z hľadiska rovnosti príležitostí a predchádzania a eliminácie diskriminácie vo všeobecnom kontexte, to znamená, k posilneniu uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania a eliminácie a predchádzania diskriminácie na základe rodu, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie atď. a príspevku k cieľom pre ďalšie znevýhodnené skupiny z hľadiska rovnosti príležitostí (dlhodobo nezamestnané osoby s nízkym vzdelaním atď.);
- pre jednotlivé operačné programy je stanovená relevancia prioritných osí k špecifickým cieľom rovnosti príležitostí, to znamená - projekty v rámci týchto prioritných osí prispievajú k týmto cieľom.

Cieľové skupiny v programoch a projektoch zameraných na rovnosť príležitostí

Wales:

- kľúčovými cieľovými skupinami sú ženy starajúce sa o deti, etnické menšiny, osoby s postihnutím, osoby, ktorých zdravotný stav obmedzuje ich pracovné možnosti, starší ľudia hľadajúci zamestnanie a mladí ľudia bez vzdelania a kvalifikácie;

Škótsko:

- najviac zastúpenými cieľovými skupinami z hľadiska rovnosti príležitostí v Škótskych operačných programoch sú ženy, osamelí rodičia, zdravotne postihnutí ľudia, minority, ľudia s inou sexuálnou orientáciou.

Česká republika:

- cieľovými skupinami sú osoby ohrozené vekovou diskrimináciou, etnické minority, imigranti a azylanti, osoby so zdravotným postihnutím, osoby s nízkou kvalifikáciou alebo bez kvalifikácie, osoby bez prístrešia, osoby po výkone trestu odňatia slobody, obeť trestnej činnosti, domáceho násillia, osoby komerčne zneužívané a obeť obchodu s ľuďmi, osoby starajúce sa o blízku osobu.

Nemecko:

- cieľovými skupinami sú ženy v ekonomike, ženy začínajúce v podnikaní, osoby vracajúce sa do profesionálneho zamestnania po období starostlivosti o deti, osamelí rodičia, dlhodobo nezamestnané ženy, ženy nedostávajúce sociálnu podporu.

Anglicko a Gibraltar:

- medzi najviac znevýhodnené osoby sú v programoch Európskeho sociálneho fondu zaradené nasledujúce skupiny: starší ľudia, osamelí rodičia, ľudia pochádzajúci zo socio-ekonomických skupín s nízkymi zručnosťami, vrátane tých bez kvalifikácie, ľudia s postihnutím, ľudia z etnických menšín, ľudia žijúci v oblastiach s nedostatkom pracovných príležitostí;
- aktivity sú zamerané na špecifické potreby ľudí, ktorí trpia viacerými znevýhodneniami, viacnásobnou diskrimináciou (napríklad: starší pracovníci, alebo osamelí rodičia s nízkou kvalifikáciou, postihnutím, alebo zdravotnými ťažkosťami).

Slovensko:

- cieľovými skupinami sú znevýhodnené skupiny ako ženy, zdravotne postihnuté osoby, osoby s rodičovskými povinnosťami, starší ľudia, mladí ľudia, dlhodobo nezamestnané osoby s nízkym vzdelaním atď.;
- každá prioritná os v operačnom programe má uvedené špecifické cieľové skupiny.

Mechanizmus implementácie rovnosti príležitostí v programoch

Wales:

- majú vytvorený koordinačný a riadiaci orgán pre horizontálne priority, kde sú vyčlenení dvaja členovia/členky tímu, ktorí sa zaoberajú špeciálne rovnosťou príležitostí a sú zodpovední za to, že všetky projekty berú do úvahy potrebu integrácie rovnosti na všetkých úrovniach rozvoja a aplikácie projektu.

Škótsko:

- majú vytvorené akčné plány rovnosti príležitostí na úrovni riadiacich orgánov;
- rovnosti príležitostí v štrukturálnych fondoch sa venuje Fórum štrukturálnych fondov k rovnosti príležitostí, ktoré pozostáva zo zástupcov/zástupkyň vlády, programových manažmentov, partnerov a relevantných kompetentných autorít a majú osobitnú pozíciu Národného poradcu pre rovnosť príležitostí v operačných programoch.

Česká republika:

- nemajú vytvorený špecifický koordinačný orgán rovnosti príležitostí, úlohy v tomto smere zabezpečuje Centrálny koordinačný orgán a riadiace orgány;
- dôležitá je účasť inštitúcií alebo organizácií zaoberajúcich sa presadzovaním rovnosti príležitostí (žien a mužov, rómskou problematikou, migrantmi, žiadateľmi o azyl atď.) v Monitorovacom výbore, v pracovných skupinách RO, v hodnotiacich komisiách pre výber projektov.

Nemecko:

- Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí vytvorilo podpornú štruktúru pre účastníkov akejkoľvek úrovne Európskeho sociálneho fondu v marci 2009, a to Agentúru pre rodovú rovnosť so sídlom v Berlíne, ktorá má základný tím štyroch expertov/expertiek.

Anglicko a Gibraltar:

- do mainstreamingu rovnosti príležitostí sú zapojení všetci hlavní partneri programu, pre ktorých bol v rámci akčného plánu vypracovaný systém tréningov;
- majú vytvorenú Subkomisiu pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí, ktorá je poradným orgánom riadiaceho orgánu v príprave a šírení národného plánu rovnosti príležitostí;
- dôležitú úlohou zohrávajú Regionálne Komisie Európskeho sociálneho fondu, ktoré sa podieľajú na príprave priorít pre regionálne plány rovnosti príležitostí a následne monitorujú výstupy a výsledky a ich implementáciu do regionálnych rozvojových plánov.

Slovensko:

- má zriadený špeciálny koordinačný útvar pre horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR, konkrétne Podporné stredisko k rovnosti príležitostí, ktoré prostredníctvom kontaktných osôb zabezpečuje na jednotlivých riadiacich orgánoch implementáciu rovnosti príležitostí do jednotlivých operačných programov;
- má vypracovaný osobitný Systém koordinácie implementácie horizontálnej priority rovnosť príležitostí, kde sú zadané úlohy koordinátora, riadiacich orgánov a žiadateľov;
- v regiónoch pôsobia regionálni koordinátori horizontálnych priorít.

Metódy a postupy používané pri vypracovaní a výbere projektov podporujúcich horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí

Wales:

- v projekte je potrebný popis činností, ktoré chcú vykonávať, vrátane ich prínosu pre rovnosť príležitostí a rodovú rovnosť;
- v príručke sú k dispozícii informácie o integrácii rovnosti príležitostí do projektu, poradenstvo špecialistov;
- člen/členka prierezového tímu so špecializáciou na rovnosť príležitostí zhodnotí projekt a predloží správu pre manažéra hodnotenia projektov, táto správa zhrnie odporúčania na zlepšenia/dalšie opatrenia ktoré sú pre projekt potrebné v prípravnej fáze;
- projekty sú hodnotené ako „výrazne, stredne, nízko prispievajúce“ k rovnosti príležitostí;
- riadiaci orgán má záväzok zabezpečiť, aby aspoň 25% financovaných projektov bolo hodnotených ako výrazne prispievajúcich k rovnosti príležitostí.

Škótsko:

- všetky projekty majú povinnosť zakomponovať aspekty rovnosti príležitostí do projektovej žiadosti;
- v projektovej žiadosti má žiadateľ povinnosť popísať ako berie v realizácii projektu do úvahy rôzne potreby cieľových skupín, popísať zameranie na jeden alebo viac zo šiestich kľúčových cieľov rovnosti príležitostí: rod, etnický pôvod, náboženstvo alebo vierovyznanie, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálna orientácia, popísať, v čom je projekt z hľadiska rovnosti príležitostí odlišný v použitých postupoch;
- horizontálna priorita rovnosť príležitostí je kľúčovým hodnotiacim kritériom pre všetky projekty;
- v tom ako postupovať a aké záležitosti treba brať do úvahy pri uplatňovaní rovnosti príležitostí pomáha žiadateľom „Príručka mainstreaming rovnosti príležitostí do štrukturálnych fondov“.

Česká republika:

- pre programy Európskeho sociálneho fondu majú všetky projekty väzbu na rovnosť príležitostí a nemôžu sa označovať za neutrálne;
- žiadateľ v žiadosti popíše vplyv na rovnosť príležitostí na základe súboru otázok vypracovaných pre rovnosť príležitostí;
- podľa popísaného vplyvu sú projekty klasifikované ako cielené na rovnosť príležitostí, pozitívne k rovnosti príležitostí, pričom túto klasifikáciu urobí žiadateľ sám a hodnotiteľ ju skontroluje;
- popri proaktívnych opatreniach v rámci projektu je potrebné zabezpečiť, aby projekt nediskriminoval sám svojím prístupom napr. v rámci výberu osôb do realizačného tímu;
- žiadateľ podpisuje prehlásenie s cieľom aktívne sa prihlásiť k dodržiavaniu a presadzovaniu rovných príležitostí vo vlastnej organizácii i v rámci projektu;
- pri formálnom hodnotení sa zisťuje, či žiadateľ doložil, alebo nedoložil vplyv projektu na rovnosť príležitostí;
- pri vecnom hodnotení sú zvýhodnené tie projekty, ktoré budú preukázateľne prispievať k odstráneniu diskriminácie.

Nemecko:

- výberové kritéria uplatňovania rodového hľadiska stanovujú, aby návrh projektu zahŕňal:
 - analýzu rodového hľadiska;
 - operačné ciele projektu smerujúce k rodovej rovnosti;
 - koncept presadzovania dosiahnutia týchto cieľov, ako aj informácie, ako možno dosiahnutie cieľov overiť;
 - každý operačný program si stanovuje špecifické hodnotiace kritérium zamerané na plnenie cieľov rodovej rovnosti, pričom sa dôraz kladie na kvalitu.

Anglicko a Gibraltar:

- na riadiacej úrovni Európskeho sociálneho fondu sú v rámci operačných programov vypracované špeciálne kritériá, podľa ktorých sa hodnotí, ako bola téma rovnosti príležitostí zakomponovaná do projektu;
- uplatnenie princípov antidiskriminácie (podľa antidiskriminačného zákona) a rovnosti príležitostí je súčasťou každého projektu.

Slovensko:

- v žiadosti o NFP žiadateľ posúdi, či projekt prispieva k napĺňaniu cieľov HP RP,
- ak uvedie odpoveď „áno“, špecifikuje, akým spôsobom projekt prispieva k napĺňaniu cieľov HP RP a ako bude pri implementácii projektu zabezpečená rovnosť príležitostí a deklarované ciele HP RP vo vzťahu k cieľom, cieľovým skupinám a aktivitám projektu uvedením konkrétnych príkladov a uvedie merateľné ukazovatele výsledku a dopadu HP RP s cieľovými hodnotami

(minimálne jeden ukazovateľ výsledku relevantný pre HP RP);

- každý žiadateľ musí posúdiť, či projekt prispieva k cieľom v rovnosti príležitostí;
- v každom operačnom programe je vytvorené špecifické hodnotiace kritérium na rovnosť príležitostí, pričom odborní hodnotitelia/hodnotiteľky majú byť v tejto problematike zaškolení/né;
- žiadatelia majú k dispozícii Príručku uplatňovania rovnosti príležitostí v projektoch spolufinancovaných EÚ.

Monitoring rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti na programovej a projektovej úrovni

Wales:

- každý projekt je monitorovaný a v pravidelných správach a realizátori projektu poskytujú riadiacemu orgánu správy o dosiahnutom pokroku;
- pri monitoringu rovnosti príležitostí kompetentné orgány vo Walese postupujú v súlade s nariadením Európskej Komisie 1028/2006, ktoré vyžaduje zber a reportovanie informácií podľa rozdelenia sociálnych kategórií, s cieľom uľahčiť hodnotenie progresu programu a poskytnúť vysokú kvalitu hodnotení;
- prijímatelia majú povinnosť pomerne podrobne sledovať údaje o účastníkoch a účastníkach aktivít ich projektov, ktoré uvádzajú spracované v monitorovacích správach. Všetky údaje, samozrejme, musia byť následne spracované anonymne pre účely hodnotenia programu;
- medzi špecificky sledované údaje rovnosti príležitostí patria: osamelý rodič, zdravotne postihnutý, zdravotné problémy obmedzujúce prácu, rozumie walesky, vek, etnicita, migrant/migrantka, pohlavie;
- indikátory sú členené na prioritnú tému, názov indikátora, definícia indikátora, percentá dosiahnutia, spôsob evidencie;
- dôraz sa kladie na zamestnávateľov, ktorí zaviedli, alebo využili stratégie rovnosti príležitostí a diverzifikačné stratégie a monitorovací systém, ženy účastníčky, kľúčové intervenčné skupiny.

Škótsko:

- k monitoringu mainstreamingu rovnosti príležitostí v projekte je potrebné stanoviť základné indikátory, ktoré sa budú vyhodnocovať vo vzťahu k cieľovým skupinám, použiť lokálne informácie o zamestnanosti s cieľom identifikovať znevýhodnené skupiny, monitorovať spätnú väzbu od zamestnancov/zamestnankýň a klientov/klientiek, učiť sa zo spätnej väzby od ostatných projektov;
- na pomoc zamestnancom a zamestnankyniam manažmentu programu vykonať monitorovacie návštevy v projektoch slúži kontrolný list a monitorovacia príručka, v ktorej sa nachádzajú návrhy ako monitorovať progres v rovnosti príležitostí;

- indikátory sú členené podľa cieľových skupín;
- dôraz sa kladie na sledovanie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie.

Česká republika:

- pre monitoring rovnosť príležitostí je vypracovaný programový manuál, v ktorom sa využíva tabuľka relevancie, ktorá bola urobená v rámci ex ante hodnotenia NSRR;
- prípade relevancie je v programovom manuáli popísaný vzťah podporovanej aktivity a rovnosti príležitostí a vysvetlenie, ako aktívne prispieva k odstráneniu diskriminácie a podpore rovnosti príležitostí;
- operačné programy bez väzby na rovnosť príležitostí musia sami rešpektovať princípy rovnosti príležitostí pri svojej implementácii, monitorovaní (členenie podľa pohlavia) a hodnotení;
- ak je u daného indikátora stanovené jeho detailné členenie, musí príjemca vykazovať a sledovať aj v tomto detailnom členení (napr. podľa pohlavia, podľa postavenia na trhu práce atď.);
- toto detailné členenie je len indikatívne a príjemca ho vykazuje na základe získaných údajov vo svojej evidencii (prezenčné listiny), alebo tam, kde evidencia nie je možná, účelná, alebo by priniesla neúmerne vysoké náklady, na základe vlastného kvalifikovaného odhadu.

Nemecko:

- na programovej úrovni plánuje Agentúra pre rodovú rovnosť vytvoriť kritéria rodovej rovnosti pre určené programy;
- vychádza z analýzy východiskovej situácie vo vzťahu cieľovej skupiny, nie vždy 50:50, ale kopíruje reálnu situáciu, s tým že sa snaží o väčšie zapojenie žien napr. v podnikaní 30% žien v kontexte, cieľ zapojiť 45% v rámci projektu;
- má stanovené špecifické indikátory výstupu, výsledku a dopadu zamerané na rodovú rovnosť.

Anglicko a Gibraltar:

- monitoring podľa cieľových skupín: pohlavie, vek (50 rokov), zdravotné postihnutie, robí sa delenie podľa pohlavia aj v rámci týchto skupín.

Slovensko:

- merateľné ukazovatele HP RP pre jednotlivé operačné programy vypracovávajú riadiace orgány v spolupráci s koordinátormi HP RP, sú uvedené špecificky pre každý operačný program, ich zoznam je uvedený v Systéme koordinácie implementácie horizontálnej priority rovnosť príležitostí;
- pri indikátoroch sa zohľadňuje sledovanie podľa cieľových skupín podľa pohlavia, veku (absolventi od 15 -24, starší ľudia od 55-64), zdravotného postihnutie;

- špecifické indikátory sú vytvorené na sledovanie problematiky zosúladenia pracovného a rodinného života a opatrení zameraných na predchádzanie diskriminácie, ako aj dostupnosť výsledkov projektov.

Metódy hodnotenia horizontálnej priority rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti využívané na programovej úrovni

Wales:

- na programovej úrovni je integrácia horizontálnych priorít (vrátane rodovej rovnosti) obsiahnutá v procese hodnotenia s cieľom skúmať efektívnosť programovej implementácie;
- sú k dispozícii oblasti, v rámci ktorých je hodnotený vplyv rovnosti príležitostí na program a projekt.

Škótsko:

- Európsky sociálny fond v Škótsku má vypracovaný evaluačný akčný plán, v ktorom venuje priestor aj horizontálnej priorite rovnosť príležitostí;
- cieľom hodnotenia je posúdiť rozsah, v akom bola horizontálna téma rovnosť príležitostí integrovaná do rôznych foriem intervencie.

Česká republika:

- Česká Republika má vypracovaný Evaluačný plán NSSR na rok 2007 – 2013, v rámci ktorého je zahrnutá aj horizontálna priorita rovnosť príležitostí;
- hodnotenie má byť príspevkom k strategickým evaluáciám, ktoré sa tiež zameriavajú na rovnosť príležitostí;
- bude uskutočnená analýza vplyvu realizovaných intervencií na cieľové skupiny rovnosti príležitostí, pričom sa zameria na aktivity, ktoré viedli k podpore rovnosti príležitostí;
- preskúmané tiež bude zohľadnenie rovnosti príležitostí v nastavení riadiacich a implementačných štruktúr operačných programov, monitorovacích procesov, v hodnotení efektivity a účinnosti realizovaných intervencií a v neposlednom rade v realizácii partnerstva;
- Jednou z techník, ktorá bude použitá, sú fokusové skupiny a expertné panely.

Nemecko:

- hodnotenie programu vyhodnocuje všetky výsledky rodovo diferencované a testuje dopady programu, ako aj dosiahnutie stanovených cieľov zrovnoprávnenia;
- špecifickou úlohou je preskúmanie, do akej miery bolo uplatňovanie rodového hľadiska zakotvené v jednotlivých štruktúrach a oblastiach presadzovaných programom a aké rámcové podmienky boli vytvorené.

Slovensko:

- koordinátor HP RP vypracováva osobitný plán hodnotení HP RP a realizuje pravidelné operatívne a strategické hodnotenia;
- problematika rovnosti príležitostí je zakomponovaná aj do plánov hodnotení jednotlivých operačných programov;
- hodnotenie HP RP je zamerané na kvalitatívne a kvantitatívne posúdenie prínosu realizovaných projektov k cieľom HP RP.

3.1. Hlavné zistenia a odporúčania pre implementáciu rovnosti príležitostí na Slovensku

Hlavné zistenia:

- vo väčšine porovnávaných krajín majú osobitnú horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí s výnimkou Nemecka, kde majú horizontálnu prioritu rovnosť príležitostí žien a mužov;
- definície rovnosti príležitostí sú orientované na predchádzanie diskriminácie na základe rôznych kategórií;
- prístup k implementácii rovnosti príležitostí v programoch je rôzny, niekde sú zadefinované špecifické ciele pre všetky cieľové skupiny (Wales), niekde špecifické ciele pre rôzne cieľové skupiny (Slovensko), vo viacerých krajinách sa využíva twinn track prístup– kombinujú sa pozitívne akcie z hľadiska rovnosti príležitostí a mainstreaming rovnosti príležitostí (Škótsko, Anglicko), niekde špecifický prístup k uplatňovaniu rodového hľadiska (Nemecko), niekde rozdelenie na programy s priamym vplyvom, priaznivým dopadom a neutrálnym vplyvom na rovnosť príležitostí (Česko);
- v oblasti rodovej rovnosti sa vyskytujú osobitné ciele sprevádzané uplatňovaním rodového hľadiska, kde je pohlavie prierezovou kategóriou,
- v oblasti rodovej rovnosti je orientácia najmä na problematiku eliminácie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie najmä vo vzdelávaní, v podnikateľskom sektore, na podporu podnikateľských schém pre ženy, elimináciu rodových rozdielov v odmeňovaní;
- vo viacerých krajinách sa osobitne rieši problematika viacnásobného znevýhodnenia (Wales, Anglicko);
- vo viacerých programoch sa kladie dôraz na tvorbu stratégií rovnosti príležitostí a stratégií diverzity zo strany zamestnávateľov;
- najčastejšími cieľovými skupinami sú ženy, starší ľudia, mladí ľudia, zdravotne postihnuté osoby, etnické skupiny, čo je porovnateľné so Slovenskom;
- žiadatelia majú k dispozícii rôzne spôsoby zapracovania príspevku k rovnosti príležitostí do projektov, a to od jednej otázky (Slovensko) až po kontrolný list s otázkami (Česká republika);

- vo väčšine krajín je rovnosť príležitostí výberovým kritériom, na Slovensku to závisí od konkrétneho operačného programu;
- Nemecko je príkladom dobrej praxe v oblasti uplatňovania rodového hľadiska v programoch a projektoch, majú špecifickú agentúru a nástroj na rodovú analýzu dopadov;
- sú vypracované príručky k dispozícii ako vypracovať projekt z hľadiska rovnosti príležitostí;
- v rôznych krajinách majú rôzne inštitucionálne usporiadanie, niekde špecifické koordinačné orgány (Slovensko, Škótsko), inde sú špecialisti na rovnosť príležitostí na úrovni riadiacich orgánov;
- na rozdiel od Slovenska, vo väčšine krajín je váha na kvalitatívnom popise konkrétnych aktivít zameraných na rovnosť príležitostí, nielen deklarovanie, že projekt zabezpečí rovnaké zaobchádzanie;
- vo všetkých krajinách sa deklaruje potreba vtaiahnutia odborných organizácií venujúcich sa problematike rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti do procesu implementácie programov;
- monitoring rovnosti príležitostí prostredníctvom indikátorov je rôzny, niekde sa využívajú osobitné indikátory (Slovensko), niekde členenie podľa cieľových skupín, niekde kombinácia oboch, nie všade si musia vyberať konkrétny indikátor rovnosti príležitostí, ale automaticky je zabezpečené členenie indikátorov v súlade s nariadením EK1828/2006 prílohy č. XXIII;
- vo všetkých krajinách majú vypracované plány hodnotení, kde súčasťou je aj hodnotenie horizontálnej priority rovnosť príležitostí, Slovensko má osobitný plán hodnotenia rovnosti príležitostí vo všetkých operačných programoch.

Odporúčania pre implementáciu rovnosti príležitostí na Slovensku:

- posilniť vplyv pozitívnych akcií na rovnosť príležitostí v jednotlivých operačných programoch, zakomponovať tieto aktivity do prioritných osí a rámcových aktivít;
- presun ťažiska od deklarovania vplyvu na rovnosť príležitostí na popis konkrétnych aktivít v rámci projektu, ktoré posilnia rovnosť príležitostí pre rôzne cieľové skupiny;
- posilniť váhu hodnotiacich kritérií a výberových kritérií rovnosti príležitostí;
- rozdeliť operačné programy a prioritné osi na tie s priamym vplyvom na rovnosť príležitostí, v rámci ktorých budú pozitívne akcie s priaznivým vplyvom na rovnosť príležitostí a s neutrálnym vplyvom;
- vypracovať detailnejší kontrolný list rovnosti príležitostí k žiadosti o nenávratný finančný príspevok;
- posilniť povinnosť organizácií, ktoré vypracovávajú projekty, aby vypracovávali vlastné stratégie rovnosti príležitostí, ktoré použijú v organizácii;
- motivovať žiadateľov k využívaniu analýzy východiskovej situácie v projekte na základe rovnosti príležitostí a uplatňovania rodového hľadiska;

- v každom projekte zabezpečiť členenie cieľových skupín podľa nariadenia Európskeho spoločenstva;
- z hľadiska inštitucionálneho zabezpečenia sa odporúča zväziť, aby v každom programe prebiehali konzultácie s expertom/expertkou na rovnosť príležitostí;
- využitie fokusových skupín a expertných panelov pri hodnotení, zameranie hodnotenia na aktivity, ktoré v projektoch prispievajú k rovnosti príležitostí.

Záver

Cieľom štúdie bolo zmapovať ako sa implementuje horizontálna priorita rovnosť príležitostí v rôznych krajinách EÚ s osobitným vplyvom programov na problematiku rodovej rovnosti. Napriek rôznorodým krajinám, v každej z nich pripisujú problematike rovnosti príležitostí veľmi dôležitý, horizontálny a prierezový význam, na ktorý treba dbať vo všetkých programoch a aktivitách projektov.

V cieľoch a cieľových skupinách sa samozrejme premietol regionálny kontext najmä v oblasti trhu práce a v rámci cieľových skupín v porovnaní so Slovenskom a Českom sa viac pozornosti venuje záležitostiam migrantov a migrantiek.

V každej z krajín sú využívané významné expertné zdroje na zakomponovanie rovnosti príležitostí do projektov, pričom každá z krajín sa osobitne vyrovnáva s tým, aby projekty mali aj kvalitatívny dopad na rovnosť príležitostí.

Zdá sa, že osobitná štruktúra koordinátora HP RP na Slovensku je významným prínosom pri presadzovaní cieľov rovnosti príležitostí. Na druhej strane je nutné organizačne posilniť problematiku rovnosti príležitostí na úrovni riadiacich orgánov a posilniť konkrétne pozitívne akcie zamerané na riešenie problémov znevýhodnených skupín. Zároveň, v porovnaní s ostatnými krajinami, je potrebné zakomponovať hľadisko rovnosti príležitostí a uplatňovanie rodového hľadiska priamo do tvorby projektu a procesov a mechanizmov, ktorými sa projekt implementuje. Tiež sa ukázalo, že v rôznych krajinách môže povinnosť deklarovať vplyv na rovnosť príležitostí motivovať zamestnávateľov, aby sa začali venovať tejto problematike.

Informácie v štúdiu môžu tvoriť významný zdroj poznatkov pre koordinátorov HP RP, ako aj zamestnancov a zamestnankyne zapojené do implementácie štrukturálnych fondov, a to v rôznych fázach programovania, monitorovania a hodnotenia.

Skratky použité v texte:

ESF – Európsky sociálny fond

ES – Európske spoločenstvo

EÚ – Európska únia

HP RP – horizontálna priorita rovnosť príležitostí

OP – Operačný program

RO – riadiaci orgán

PRÍLOHY

Príloha č. 1

Komunikácia s vybranými krajinami EU

Položené otázky relevantným zástupcom a zástupkyňiam riadiacich orgánov v jednotlivých krajinách

1. Aké sú ciele týkajúce sa horizontálnej priority rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti na programovej úrovni?
2. Ako je monitorovaný mainstreaming horizontálnej priority rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti počas realizácie projektu?
3. Ktoré indikátory sú využívané pri monitoringu rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti na programovej a projektovej úrovni?
4. Cieľové skupiny v projektoch zameraných na rovnosť príležitostí?
5. Aké metódy a postupy používate pri výbere projektov aby ste sa uistili, že podporujú horizontálnu prioritu rovnosti príležitostí ?
6. Ktoré metódy hodnotenia horizontálnej priority rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti sú využívané na programovej úrovni?

Oslovené štáty:

Veľká Británia (Anglicko, Škótsko, Wales), Česká republika, Írsko, Holandsko, Dánsko, Nemecko, Švédsko. Z oslovených krajín odpovedali? Anglicko, ktoré má spracovanú stratégiu aj pre Gibraltar, Škótsko, Wales, Česká republika a Nemecko.

Príloha č. 2

Matica rovnosti príležitostí – Wales

Na začiatku programovania bola urobená analýza zamýšľaného dopadu podporovaných aktivít na program Konvergencie z hľadiska cieľov rovnosti príležitostí. Pre každú z priorit a tém opatrení ESF bola vytvorená nasledujúca matica rovnosti príležitostí:

ESF Priorita 1: Podpora mladých ľudí zručnosťami pre učiace sa prostredie

Téma Cieľ rovnosti príležitostí	Dosiachnutie riešenia	Zvýšenie zručnosti a aspirácií
<p>Zvýšenie počtu osôb, ktoré majú viacnásobné znevýhodnenie k prístupu k zamestnaniu a samozamestnaniu</p>	<p>Podpora špecifických intervencií pre mladých ľudí, zvlášť tých, ktorí sa nachádzajú v riziku, že prepadnú do siete nezamestnanosti.</p> <p>Podporované typy aktivít: aktivity vzťahujúce sa k práci, zvyšovanie sebadôvery, poradenstvo, vedenie a kariérne informácie, tréning zručnosti a sebaistoty, environmentálne zvyšovanie povedomia a sociálnej zodpovednosti.</p> <p>Podpora mentoringu a poradenských schém. Mechanizmus, ktorý podporuje nezávislé učenie.</p> <p>Podpora schém, ktoré povzbudzujú a sprístupňujú dobrovoľníctvo v rámci komunity.</p> <p>Podpora spolupráce medzi odbornými školami. Podpora vývinu profesionálnych schém, pre tých ktorí pracujú s mladými ľuďmi, ktorí zažívajú viacnásobné nerovnosti.</p>	<p>Cieľená podpora pre rozvinutie pracovných zručností pre nových uchádzačov a uchádzačky vstupujúcich na trh práce.</p> <p>Podpora mechanizmov pre mladých ľudí zameraných na rozvoj ich kariéry, vrátane skúsenosti pre pracovné príležitosti a dobrovoľníctvo.</p> <p>Inovatívne intervencie, ktoré zabezpečia mladým ľuďom vrátane tých, ktorí zažívajú viacnásobné znevýhodnenie, prístup k plnému rozsahu odborných a akademických príležitostí, vrátane komunitne založeného učenia.</p> <p>Podpora aktivít zameraných na spoluprácu medzi sektormi, ktoré povzbudzujú mladých ľudí k vede, technológii, inžinierstvu a matematike.</p> <p>Podpora mechanizmov, ktoré zvyšujú povedomie o benefitoch vyššieho vzdelania, vrátane mentoringu a schém modelových rolí.</p>
<p>Zvýšenie počtu žien, ľudí s čiernou pleťou a minoritných etnických ľudí a osôb so zdravotným postihnutím v tréningoch zameraných na vyššie platené pozície a sektory a samozamestnanie.</p>	<p>Špecificky cieľená podpora pre znevýhodnených mladých ľudí a tých, ktorí čelia viacnásobnému znevýhodneniu, obsahujúce mentoring a schémy poradenstva.</p> <p>Podpora vytvárania spolupráce a pracovných mechanizmov medzi profesionálmi s cieľom vyvinúť novú kvalifikáciu.</p> <p>Podpora mentoringu a poradenských schém.</p>	<p>Podpora mechanizmov s cieľom vyvinúť schémy pre vyšší stupeň vzdelania.</p> <p>Inovatívne intervencie, ktoré zabezpečia mladým ľuďom, vrátane tých, ktorí zažívajú viacnásobné znevýhodnenie prístup k plnému rozsahu odborných a akademických príležitostí.</p> <p>Podpora mechanizmov, ktoré zvyšujú povedomie o benefitoch vyššieho vzdelania, vrátane mentoringu a schém modelových rolí.</p> <p>Podpora mechanizmov pre mladých ľudí, zameraných na rozvoj ich kariéry, vrátane príležitostí na pracovné skúsenosti a dobrovoľníctvo.</p> <p>Podpora inovatívnych študijných programov.</p>

<p>Zmeniť segregáciu v povolaniach zvýšením počtu žien a mužov na tréningoch a rekvifikáciách v netradičných oblastiach, so zameraním na oblasti, kde je nedostatok zručnosti.</p>	<p>Špecificky zameraná podpora mladých ľudí, hlavne v netradičných oblastiach práce. Podpora spolupráce pracovných mechanizmov medzi profesionálmi s cieľom vyvinúť novú kvalifikáciu.</p>	<p>Podpora mechanizmov pre mladých ľudí s cieľom rozvinúť ich kariéru, najmä v netradičných oblastiach.</p> <p>Podpora medzi sektorovej spolupráce, ktorá povzbudí mladé ženy zapojiť sa do vedy, technológií, inžinierstva a matematiky.</p> <p>Podpora mechanizmov, ktoré zvyšujú povedomie o benefitoch vyššieho vzdelania, vrátane mentoringu a schém modelových rolí.</p> <p>Podpora mechanizmov s cieľom vyvinúť ich kariéru, vrátane príležitostí na pracovné skúsenosti a dobrovoľníctvo.</p>
<p>Zvýšenie počtu zamestnávateľov a tréningových inštitúcií, ktoré vyvíjajú stratégie rovnosti príležitostí, vrátane monitorovacieho systému a metód sledovania zlepšení.</p>	<p>Podpora partnerov, ktorí vyvíjajú, alebo zlepšujú svoju politiku a prax rovnosti príležitostí .</p>	<p>Podpora aktivít, ktoré zvyšujú povedomie zamestnávateľov o potrebe zmeny tradičných predpokladov a stereotypov, špeciálne vo vzťahu k obmedzeniam znevýhodnených osôb (ženy, zdravotne postihnutí ľudia)</p>

ESF Priorita 2 zvýšenie zamestnanosti a boj proti ekonomickej neaktivite

Téma Cieľ rovnosti príležitostí	Pomoc ľuďom do trvalo udržateľného zamestnania	Pomoc ľuďom zostať v práci
<p>Zvýšenie prístupu počtu osôb, ktoré majú viacnásobné znevýhodnenie k zamestnaniu a samozamestnaniu</p>	<p>Dodatočná podpora ľudí s cieľom dostať sa k zamestnaniu: poradenstvo pri učení a pracovných príležitostiach, hľadani práce, finančná podpora, pracovné skúsenosti, dobrovoľnícka práca a pracovné umiestnenie.</p> <p>Podpora služieb pre tých, ktorí sú v riziku prepúšťania.</p> <p>Špeciálna podpora pre zdravotne postihnutých ľudí a tých, ktorých práca obmedzuje ich zdravotné podmienky.</p> <p>Podpora zamestnávateľov pri zamestnávaní postihnutých ľudí a ľudí s obmedzenými možnosťami pracovať.</p> <p>Podpora zdravieho životného štýlu, vrátane cieľenej podpory pre ľudí s problémami s alkoholom a drogami.</p> <p>Podpora opatrení starostlivosti o deti a ďalších zodpovedností, ktoré súvisia so starostlivosťou.</p> <p>Podpora inovatívnych riešení s cieľom prekonať dopravných bariér, vrátane práce z domu a flexibilného tréningu .</p> <p>Podpora starších pracovníkov k rekvifikácii a ich zotrvaní na trhu práce.</p>	<p>Podpora zdravotných programov na pracovisku.</p> <p>Cieľená podpora problémov týkajúcich sa zdravia starších pracovníkov s cieľom podporiť ich, aby zostali v zamestnaní.</p> <p>Podpora cieľového mentoringu na služby zdravie skupiny, ktorá zažíva viacnásobné znevýhodnenie s cieľom asistovať jej pri zotrvaní v práci.</p>
<p>Zvýšenie počtu žien, čiernych a minoritných/ etnických ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím zabezpečením ich tréningu a zamestnania vo vyššie platených a viac kvalifikovaných sektoroch a v samozamestnaní.</p>	<p>Podpora komunitnej práce zameranej na povzbudenie ľudí k dosahovaniu vyššieho stupňa zručnosti.</p> <p>Opatrenia, ktoré podporujú absolventov v súťaži o pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou.</p>	<p>Podpora cieľových mentoringových služieb, zameraných na zdravie skupín, ktoré zažívajú viacnásobné znevýhodnenie s cieľom asistovať im pri zotrvaní v práci.</p>

<p>Zmeniť segregáciu v povolaniach zvýšením počtu žien a mužov na tréningoch a rekvifikáciách v netradičných oblastiach, so zameraním na oblasti, v ktorých majú nedostatok zručností.</p>	<p>Podpora opatrení starostlivosti o deti a ďalších zodpovedností, ktoré súvisia so starostlivosťou.</p> <p>Podpora cieľných aktivít, ktoré umožňujú ženám a mužom vstúpiť do ne tradičných pracovných rolí.</p> <p>Podpora inovatívnych riešení s cieľom prekonať dopravných bariér, vrátane práce doma a flexibilného tréningu</p> <p>Podpora starších pracovníkov k rekvifikácii a zotrvaníu na trhu práce.</p> <p>Opatrenia, ktoré podporujú absolventov v sítazi o pracovné miesta s vyššou pridanou hodnotou.</p>	<p>Podpora cieľných služieb mentoringu pre ženy a mužov, zameraných na zdravie, s cieľom pomôcť im zostať v zamestnaní.</p>
<p>Zvýšenie počtu zamestnávateľov a tréningových inštitúcií, ktorí vyvíjajú stratégie rovnosti príležitostí vrátane monitorovacieho systému a metód sledovania zlepšení.</p>	<p>Podpora zamestnávateľov v rozšírení ich náborových techník a ponuke pracovných miest znevýhodneným skupinám.</p> <p>Podpora zamestnávateľov vyvinúť a monitorovať politiku a prax rovnosti príležitostí, vrátane flexibilných pracovných praktík.</p> <p>Podpora spoločných aktivít, ktoré podporujú rovnosť a zdravotné postihnutie v zamestnaní.</p>	<p>Zvyšovanie povedomia a všeobecná podpora zamestnávateľov povzbudzovať tých, ktorí zažívajú zdravotné problémy v zotrvaní v práci, napríklad, cez flexibilné pracovné praktiky.</p> <p>Podpora zamestnávateľov vyvinúť a monitorovať politiku a prax rovnosti príležitostí.</p> <p>Podpora aktivít zameraných na zvyšovanie povedomia o zdraví a zdravotnom postihnutí a manažment.</p> <p>Podpora aktivít, ktoré zvyšujú povedomie o spoločenskej zodpovednosti hlavne v oblasti rovnosti príležitostí.</p>

Príloha č.3

Príklad monitorovania rovnosti príležitostí - Wales

Sprievodný list

Požiadavkou Európskej komisie je, aby riadiaci orgán ESF Wales zhromažďoval dáta týkajúce sa rovnosti príležitostí od tých, ktorí využívajú program štrukturálnych fondov vo Walese. Preto je dôležité, aby realizátori projektov participovali na tomto procese.

Väčšina organizácií má už nejaké skúsenosti s monitorovaním a má systém a postupy pre zber a uchovávanie dát. Priložený návrh monitorovacieho formulára je založený na skúsenostiach z hodnotenia predchádzajúceho programovacieho obdobia.

Priložený monitorovací formulár obsahuje monitorovacie otázky vo vzťahu k rozsahu oblastí rovnosti príležitostí, na ktoré budete musieť v projekte zodpovedať. Formulár je len príkladom a vy si budete môcť zhotoviť svoj vlastný formulár, ktorý bude lepšie vyhovovať vašej cieľovej skupine.

Na zabezpečenie dôvernosti informácií by formulár nemal obsahovať identifikačné informácie, ako sú mená a adresy. Formulár by mal dostať identifikačné číslo, ktoré bude môcť priradiť k iným informáciám týkajúcich sa účastníka/účastníčky iba osoba zodpovedná za monitoring v rámci projektu. Prierezový referenčný systém bude potrebný na nahlásenie určitých vecí pre centrálny orgán EU fondov, napríklad počet postihnutých ľudí získavajúcich kvalifikáciu. Vytvorenie databázy v relevantnej oblasti vám uľahčí zhromažďovanie dát potrebných pre účely správ. Napriek tomu by ste mali držať v evidencii všetky údaje a monitorovacie správy až dovtedy, kým vám centrálny úrad nedá informáciu, že môžu byť zničené.

Aby účastníci/účastníčky dôverovali tomuto procesu, mal by im byť cieľ zberu dát vysvetlený. Malo by im byť vysvetlené, že zber dát je podmienkou financovania projektu a že sú potrebné najmä na ciele účely a každá informácia, ktorá bude zverejnená zachová anonymitu.

Monitorovanie rovnosti príležitostí je robené v mene Európskej komisie. Vy ako užívateľa štrukturálnych fondov máte povinnosť zberať požadované dáta a pomáhať účastníkom/účastníckam vašich projektov tieto dáta poskytnúť.

Ďakujeme za vašu spoluprácu

Meno, programový poradca

Príklad formulára:

Údaje o účastníkovi.....(vyplní projektový pracovník)

Monitorovací formulár pre rovnosť príležitostí

Podmienkou financovania projektu je zhromaždenie dát o účastníkoch. Zhromaždené informácie sú dôverné a sú určené pre Európsku komisiu či projekty dosahujú (sa zaoberajú) všetkými obyvateľmi vo Walese bez ohľadu na prekážky, ktorým čelia. Zber týchto dát zabezpečí, že fondy sa dostanú tam, kde sú najviac potrebné. Prosím, buďte plne nápomocní vo vyplnení celého formuláru. Tieto informácie nebudú použité na žiaden iný účel, ako je stanovený a akékoľvek informácie o rovnosti príležitostí, ktoré budú zverejnené, zabezpečia anonymitu. Vyplňanie jednotlivých sekcií formulára je dobrovoľné, ale budeme radi ak nám poskytnete čo najviac informácií.

Ste?

Žena

Muž

Máte vo svojej starostlivosti deti

Ovládanie waleského jazyka

Rozumiem walesky

Hovorím walesky

Čítam walesky

Píšem walesky

Nič z toho nad tým

Postihnutie

Ak sa považujete za zdravotne postihnutú osobu, čo vám bráni zúčastňovať sa plnohodnotne na všetkých oblastiach života? (tieto bariéry môžu byť spôsobené aj organizačnými bariérami)

áno nie

Obmedzuje váš zdravotný stav vašu schopnosť pracovať?

(akékoľvek zdravotné podmienky, ktoré majú vplyv na vašu schopnosť pracovať, alebo udržať si prácu)

áno nie

Do akej vekovej kategórie patríte?

11-14

15-24

25-54

55-63

65+

Etnická príslušnosť

Otázka týkajúca sa etnickej príslušnosti nie je o národnosti, mieste narodenia alebo občianstve. Prosím zaškrtnite kategóriu, ktorá vystihuje vašu etnickú príslušnosť, alebo ak ju môžete popísať svojimi vlastnými slovami.

Černoch,

Aziat,

Róm

Ste prisťahovalecký pracovník/pracovníčka

áno (z krajiny Európskej únie)

áno (z krajiny mimo Európskej únie)

nie

Príloha č. 4

Príklady aktivít a nápomocných otázok v jednotlivých fázach realizácie projektov pre oblasť vzdelávania zamestnancov a zamestnankyň v organizáciách v Škótsku

Oblasť vzdelávania pre zamestnancov a zamestnankyne

Príklady vymedzených aktivít:

- tréning hodnotenia potrieb pre jednotlivcov a skupiny v malých podnikoch;
- rozvoj kvalifikácií založených na práci;
- zvyšovanie povedomia o dobrej tréningovej praxi pre zamestnávateľov zapojením rôznych tréningových skupín;
- tréning mentorov a sieťovanie;
- tréning zameraný na zvýšenie kvalifikácie v informačných technológiách;
- následná starostlivosť a mentoring;
- podpora a zvyšovanie povedomia medzi jednotlivcami a podnikmi o relevancii rodových záležitostí v personálnej politike;
- vedenie, podpora a budovanie sebahodnoty pre tých, ktorí nemajú zručnosti alebo nízku kvalifikáciu v zamestnaní;
- audity tréningov v podniku s cieľom zabezpečiť, aby podniky poskytovali vhodné tréningy a rekvalifikácie pre zamestnancov a zamestnankyne;
- tréning základných a kľúčových zručností;
- vedenie a poradenstvo;
- tréning v rovnosti príležitostí pre manažérov/manažérky, supervízorov/supervízorky, rozvoj vzdelávania v oblasti kvality manažmentu podniku;
- podpora nákladov na rodové audity a audity priateľské rodine.

Čo sú kľúčové záležitosti rovnosti?

- pracovníci a pracovníčky na čiastočný úväzok majú často menší prístup k tréningom, než ich kolegovia a kolegyne na plný úväzok;
- rodový mzdový rozdiel medzi ženami a mužmi, ktorí pracujú na plný pracovný úväzok;
- rodová segregácia v práci - ženy majú tendenciu byť koncentrované v zamestnaniach s nižšími mzdami a kvalifikáciou;
- rodovo stereotypné postoje prevládajú na pracovisku;
- potreba aktualizovať a zvyšovať zručnosti;
- nedostatok informácií o podpore v práci;
- starší zamestnanci a zamestnankyne, zdravotne postihnutí a etnické minority môžu byť diskriminovaní.

Čo môže pomôcť?

- práca s celou pracovnou silou s cieľom zmeniť stereotypy a postoje;
- poskytnutie podpory tým, ktorí sa starajú o deti a odkázané osoby;
- poskytnutie poradenstva o benefitoch v práci;
- poskytnutie informácií o podpore zdravotne postihnutých ľudí v práci;
- zabezpečenie tréningu a rozvoja stratégií, ktoré sú v súlade s rovnosťou a predchádzajú priamej a nepriamej diskriminácii;
- tréning pre ženy a mužov zameraný na sektory, kde je ich rod málo zastúpený.

Aké sú nápomocné otázky a aktivity v rámci jednotlivých fáz projektu

Tvorba projektu

Konzultácia s cieľovou skupinou:

- Konzultovali ste s relevantnými miestnymi skupinami, ako sú ženské skupiny, organizácie etnických minorít, skupiny zdravotne postihnutých s cieľom zistiť neviditeľné bariéry?
- Konzultovali ste s miestnou správou alebo miestnymi skupinami znevýhodnených ľudí?
- Brali ste do úvahy ich potreby pri tvorbe projektu?
- Sú životné skúsenosti prijímateľov zakomponované do každého tréningu?
- Konzultujete so zamestnancami/zamestnankyňami a klientmi/klientkami a používate spätnú väzbu na zlepšenie praktík, procedúr a zariadení organizácie?

Príklad: V rámci projektu sa konzultujú príležitosti zamestnancov a zamestnankýň so zdravotným postihnutím prostredníctvom dotazníka, v rámci projektu vznikla fokusová skupina ľudí so zdravotným postihnutím s cieľom zlepšiť všetky aspekty projektu.

Konzultácia s partnermi:

- Zabezpečujete, že všetci dodávatelia projektu majú politiku rovnosti príležitostí?
- Pracujete s partnermi na zlepšení mainstreamingu rovnosti v rámci ich kultúry a organizácie?
- Môžu partneri poskytnúť tréning v oblasti rovnosti príležitostí a zvyšovať povedomie v tejto oblasti?
- Môžu partneri poskytnúť starostlivosť o deti, ďalších odkázaných alebo informácie o starostlivosti?
- Poskytujú niektorí partneri špeciálnu podporu a poradenstvo?
- Zabezpečíte, že partneri zabezpečia dostupnosť k aktivitám?
- Konzultujete s poskytovateľmi miestnej dopravy?

Príklad: Projekt zameraný na tréning rozvoja podnikania zabezpečuje, že všetky zmluvné organizácie a partneri sú informovaní o svojej povinnosti pomáhať vylúčeným skupinám vstupovať do tréningu a musia mať vlastnú politiku rovnosti príležitostí, aktívne povzbudzujú a podporujú

dobrá prax obľadne rovnosti príležitostí s miestnymi malými a strednými podnikmi a projekt neposkytne podporu žiadnemu podniku, ktorý dáva odlišné mzdy za rovnakú prácu odlišným skupinám na základe rodu, rasy, zdravotného postihnutia atď.

Publicita a marketing

- Či sú použité dostupné formy informovania napr. IT podpora, podpora znakového jazyka, prekladanie – inzerujete (v tlačovej správe, publicite) pozitívne správy o dostupnosti?
- Sú informácie na webe dostupné ľuďom s telesným a/alebo zmyslovým postihnutím?
- Sú informácie o projekte k dispozícii v rôznych formátoch: napr. veľká tlač, preklad do miestnych jazykov, Brailovo písmo, verzie na audiokazete, CD?;
- Povzbudzujú vaše marketingové materiály málo zastúpené skupiny napr. ženy, ľudia z etnických minorít, ľudia so zdravotným postihnutím, a starších ľudí, aby sa zapojili do projektu?
- Používate rôzne metódy, aby sa informácie dostali medzi rôzne skupiny ľudí?
- Používate inkluzívny jazyk a obrazy, ktoré reflektujú diverzitu?
- Používate miestne rádio a tlač s cieľom podporiť úspešné príbehy a dať pozitívnu informáciu o rovnosti príležitostí?
- Umožňujete službou textových správ a e-mailov, aby sa informácia dostala k sluchovo a rečovo postihnutým?
- Používate netradičné obrazy v tréningu?

Príklad: Projekt, ktorý rozvíja zručnosti sociálnych pracovníkov/pracovníčky, obsahuje kurz pre tradične nízko platenú a nehodnotenú pracovnú silu, ktorej prístup k vyššiemu vzdelaniu je limitovaný. Tento kurz umožňuje jednotlivcom objaviť predchádzajúce prebliadané zručnosti a kvality, ktoré rozširujú ich kariérne možnosti a zotrvanie v rámci pracovnej sily.

Fáza realizácie projektu

Nábor resp. prijímanie účastníkov a účastníčok do projektu

- Hodnotíte politiky a praktiky náboru a prijímania ľudí s cieľom overiť nepriamu diskrimináciu alebo bariéry?
- Poskytujete informácie pre potenciálnych účastníkov a účastníčky o požiadavkách kurzu, štruktúre atď.?
- Máte inkluzívnu náborovú stratégiu, napr. zapojenie miestnych skupín a organizácií?
- Požadujete predvstupové informácie od potenciálnych prijímateľov?
- Distribuuje plagáty a letáky na kľúčových miestach s cieľom zasiahnuť potenciálnych prijímateľov, hlavne tých, ktorí nemajú prístup k iným službám?

Príklad: Projekt zvyšovania zručností opatrovateľov a opatrovateliek zabezpečí, že malé a stredné podniky zapojené do projektu dostanú informácie o programe projektu a distribuujú ho medzi zamestnancov a zamestnankyne. Všetci zaujímaví sa zamestnanci a zamestnankyne budú pozvaní na informačné stretnutie s projektovým manažérom. Počas stretnutia budú identifikované bariéry k zapojeniu a individuálne potreby. Kvôli nízkej kvalifikácii a nedostatku ocenenia vo vzdelávaní niektorých z cieľovej skupiny, sa očakáva, že takéto potreby zahrnú asistenciu pre ľudí s nízkymi študijnými zručnosťami a nedostatkom skúseností v pripravovaní prezentácií alebo písaní prác, nízkou seba hodnotou atď.

Zabezpečenie dostupnosti

- Sú kurzy vytvorené tak, aby boli k dispozícii ľuďom, ktorí boli predtým znevýhodnení pri tradičnom vzdelávaní?
- Sú tréningové miestnosti dostupné?
- Je projekt dostupný verejnou dopravou a je prepojený s poskytovateľmi miestnej dopravy?
- Je zabezpečenie tréningu dostupné aj ľuďom, ktorí pracujú na čiastočný úväzok a na zmeny?
- Sú dostupné parkovacie miesta v blízkosti budovy?
- Bol vykonaný audit dostupnosti? (identifikovanie oblastí, ktoré sa vzťahujú k dostupnosti ľudí so zdravotným postihnutím)?
- Zvážili ste zlepšenia vo viditeľnosti znakov a informácií pre ľudí so zrakovým postihnutím?
- Je dostupnosť aktívne podporovaná a informuje sa o nej?
- Máte jasné externé značenie miestnosti s cieľom asistovať ľuďom s ťažkosťami v učení alebo zmyslovým postihnutím?

Príklad: Projektoví tréneri/trénerky pri tréningu rozšírenia technologických zručností dovolili prijímateľom s problémami v učení používať nahrávača a zabezpečili, že písanie rukou sa nebude používať ako hodnotiace kritérium, tak tí s motorickým poškodením nebudú znevýhodnení.

Komunikácia politiky rovnosti príležitostí

- Sú informácie o Vašej politike rovnosti príležitostí dostupné na webovej stránke?
- Zabezpečujete, aby renovačné a revitalizačné plány brali do úvahy plány dostupnosti?
- Vysvetľujete Vašu politiku a prax rovnosti príležitostí Vaším partnerom?
- Sú zamestnanci informovaní o výhodách zosúladenia pracovného a súkromného života?

Príklad: Projekt, ktorý vytvoril virtuálne vzdelávacie centrum, má zahrnuté požiadavky na rovnosť príležitostí vo všetkých fázach svojho cyklu. Účastníci a účastníčky sú nasmerovaní na webovú stránku, kde sú zdroje informácií o dostupnosti, zákonoch a politike rovnosti príležitostí.

Materiály

- Sú informácie k dispozícii v jazykoch miestnych komúnit?
- Obsahuje príprava podnikateľských plánov aj časť o rovnosti príležitostí?
- Používate tréningové materiály, ktoré posilňujú pozitívny prístup k rovnosti príležitostí?
- Je potenciál postaviť tréning na rovnosti príležitostí?
- Je obsah kurzu vytvorený tak, aby bol inkluzívny?

Príklad: Projekt rozvoja zručností pre sociálnych pracovníkov/pracovníčky používa rôzne materiály ako vizuálne, audio, verbálne, písané a rôzne metódy práce ako práca s jednotlivcami, partnermi, malé a veľké skupiny. Materiály kurzu sú prispôbené pre tých, ktorí majú nižšie vzdelanie a sú dostupné tak ako je len možné, napríklad sa využíva používanie rôznych farieb alebo papiera s cieľom podporiť študentov a študentky s dyslexiou. Spätná väzba tútora je poskytovaná cez audio pásku s cieľom minimalizovať neporozumenie študentmi/študentkami s jazykovými problémami a s čítaním.

Flexibilita

- Vytvárate praktické flexibilné študijné materiály, tak aby sa materiály mohli študovať aj mimo času aktivity?
- Máte flexibilné požiadavky na účasť na kurze?
- Sú kurzy dostupné ľuďom pracujúcim na čiastočný aj plný úväzok? Poskytujete rozšírenie na konci modulu?
- Poskytujete východiská pre využitie informácií v alternatívnych programoch?

Príklad: Projekt zameraný pre poskytovateľov turizmu poskytuje interaktívne online tréningové kurzy pre zamestnancov a zamestnankyne pracujúcich v turizme, ktorí často zažívajú bariéry pri vzdelávaní kvôli tomu, že bývajú vo vidieckych oblastiach.

Podpora

- Je starostlivosť o deti k dispozícii?
- Sú informácie o starostlivosti o deti v mieste konania aktivity k dispozícii?
- Poskytujete podporu pre tých, ktorí sa starajú o odkázané osoby? (možnosti príspevkov, informácie o miestnych poskytovateľoch starostlivosti)
- Poskytujete pomoc s cestovným?

Príklad: Projekt zameraný na základné vzdelávanie dospelých vyvinul úsilie s cieľom zabezpečiť, že nikto nie je vylúčený z vyučovania kvôli dodatočným nákladom a ponúka bezplatné služby s dodatočnou podporou starostlivosti o dieťa, preplatenie cestovných nákladov. Účastníci a účastníčky majú prístup k vzdelávaniu v čase a v mieste, ktoré im najviac vyhovuje.

Práca so zamestnávateľmi/ pracovné skúsenosti

- Pracujete so zamestnávateľmi a malými a strednými podnikmi s cieľom posilniť porozumenie a prax rovnosti príležitostí?
- Pracujete so zamestnávateľmi pri rozvoji ich vlastnej stratégie rovnosti príležitostí?
- Povzbudzujete zamestnávateľov pri tvorbe inkluzívnych stratégií vzdelávania pracovnej sily?
- Povzbudzujete pracovné prostredia, aby narúšalo rodové stereotypy?

Príklad: Projekt základného vzdelávania dospelých vytvoril pracovné miesto tútora s cieľom vytvoriť programy čítania a počítania na pracovisku pre zamestnancov malých a stredných podnikov v danej oblasti.

Monitoring

- Monitorujete tréningové skúsenosti a stanovujete ciele pre znevýhodnené skupiny?
- Monitorujete spätnú väzbu z pracovného prostredia?
- Stanovujete východiská s cieľom merať progres vo vzťahu k cieľovým skupinám?; Používate informácie z miestneho trhu práce s cieľom identifikovať znevýhodnené skupiny?
- Rozširujete dobrú prax v rovnosti príležitostí pre malé a stredné podniky, napr. cez tréning a poradenstvo.

Príklad: Projekt zameraný na elimináciu rodového mzdového rozdielu vytvoril hodnotiaci hárok s cieľom zistiť, ako aktivity projektu zasiahli odlišné skupiny účastníkov a účastníčok. Hárok sa tiež používa, keď sa zasielajú informácie a materiály pri aktivitách ako súčasť emailových kampaní a zaznamenáva, aké druhy informácií, iných jazykov alebo tlačené formáty môžu jednotlivci požadovať s cieľom prispôsobiť sa ich špeciálnym potrebám.

Pozitívne akcie:

- Zvážili ste vytvorenie siete pre znevýhodnené skupiny ako napr. ženy, ľudí z etnických minorít, so zdravotným postihnutím a starších/mladých ľudí?
- Povzbudzuje projekt mentoring, používanie pozitívnych modelov rolí? Zabezpečujete rodovú vyváženosť v komisiách, alebo vo vedení?

Príklad: Projekt zameraný na tréning pracovníkov a pracovníčok starajúcich sa o deti sa zamerával na skupiny, ktoré sú málo zastúpené pri starostlivosti o deti, pri ich prijímaní do zamestnania napr. z minoritnej etnickej skupiny, muži alebo ľudia so zdravotným postihnutím. Tiež zabezpečuje, že všetky informácie na letákoch sú k dispozícii v miestnych jazykoch.

Príloha č.5

Príklady projektov ústretových k rovnosti príležitostí v Českej republike

Sociálna integrácia

Projekt JPD 3 opatrenie 2.1 umožňuje integráciu ťažko zdravotne postihnutých občanov na trh práce, ponúka psychologickú motivačnú pomoc, rekvalifikačné kurzy. Projekt zabezpečuje 5 pracovných miest pre handicapovaných na pozícii operátorov v centre.

Opatrenie 3.2, Podpora sociálnej integrácie regiónov podporuje sociálnu integráciu azylantov a cudzincov. Projekt je zameraný na zvýšenie možnosti vstupu cieľovej skupiny na trh práce. Základom je pomoc pri využití vlastného potenciálu jednotlivcov, zvýšenie motivácie a aktívny prístup k riešeniu životnej situácie, obsahuje výučbu češtiny, prácu s PC, alternatívne vzdelávacie programy.

Podnikanie v informačných technológiách

Projekt OP RLZ, priorita 3.2, opatrenie rovnosť príležitostí na trhu práce pre ženy a mužov zavádza internet do materských centier. Je spojený so vzdelávaním a získavaním informácií z oblasti informačných technológií a podnikania, cieľovou skupinou sú matky a otcovia na rodičovskej dovolenke a ženy v pred dôchodkovom veku. Matky po rodičovskej dovolenke, ktoré sa vracajú na trh práce, alebo ženy po 50-tke sú ohrozenou skupinou na trhu práce. Súčasťou projektu je vznik webovej stránky s informáciami o podnikaní prostredníctvom IT pre začiatočníkov, obsahujúci návod, ako si zriadiť internetový obchod, internetovú burzu zamestnávania, alebo rekvalifikačné kurzy v oblasti IT.

Infraštruktúrny projekt s pozitívnym dopadom na RP

Napr. opatrenie 3.1. Infraštruktúra pre RLZ v regiónoch a 3.2 podpora sociálnej integrácie v regiónoch zahŕňala projekt rekonštrukcie bytového domu na objekt sociálneho a vzdelávacieho charakteru, ponúkajúci krátkodobé azylové ubytovanie pre matky s deťmi v ťažkej sociálnej situácii, výchovné a vzdelávacie zariadenie pre občanov zo sociálne slabých skupín obyvateľov, asistenciu a poradenstvo pre rodiny v kríze, napr. voľno časové aktivity pre deti zo sociálne slabých rodín.

Podnikanie

V rámci projektu bolo kontaktovaných 300 podnikov s cieľom zoznámiť sa s problematikou rovnosti príležitostí. S vybranými podnikmi, ktoré sa o problematiku rovnosti príležitostí aktívne zaujímali, bola vypracovaná podniková stratégia v oblasti rovnosti príležitostí. Boli to napríklad pôžičky pri začatí podnikania, poradenstvo, udržateľnosť pracovných miest pre ženy.

Dopravná dostupnosť

Prevádzkou/nákupom nízko podlažných mestských autobusov/električiek sa zvýši mobilita napr. handicapovaných, starších ľudí, rodičov s deťmi.

Príklad OP Ľudské zdroje a zamestnanosť

Projekt Nová šanca pre uchádzačov/uchádzačky a záujemcov/záujemkyne o zamestnanie vo vekovej skupine nad 50 rokov, pre ktorú je charakteristická nižšia flexibilita a neznalosť informačných technológií. Táto skupina je vystavená rôznym formám diskriminácie, a preto je nutná ich rekvalifikácia. Projekt obsahuje prácu s informačnými technológiami, informácie o uplatnení na trhu práce, bilančnú diagnostiku s cieľom zhodnotiť ich schopnosti a možnosti uplatnenia na trhu práce.

Zdroje a odporúčaná literatúra:

http://www.evalseid.info/downloads/sb1_equal_opportunities.doc

European Policies Research Centre, University of Strathclyde, Glasgow [http://www.eprc.strath.ac.uk/iquet/downloads/IQNet_Reports\(Public\)/10.2Horizontal%20Themes.pdf](http://www.eprc.strath.ac.uk/iquet/downloads/IQNet_Reports(Public)/10.2Horizontal%20Themes.pdf)

The Guide_Evaluating Socio-Economic Development, Sourcebook1: Themes and Policy Areas http://www.evalseid.info/downloads/sb1_equal_opportunities.doc

Mainstreaming the HT into Structural Fund programming. IQ-net Thematic Paper 10(2), European Policies research Centre, 2001, [http://www.eprc.strath.ac.uk/iquet/downloads/IQ-Net_Reports\(Public\)/10.2Horizontal%20Themes.pdf](http://www.eprc.strath.ac.uk/iquet/downloads/IQ-Net_Reports(Public)/10.2Horizontal%20Themes.pdf)

European Social Fund Gender Equality and Equal Opportunities mainstreaming Plan for England and Gibraltar 2007-2013, http://www.esf.gov.uk/_docs/gender_equality_equal_opps_plan_2007_2010.pdf

Increasing Employment and Tackling Economic Inactivity A Practical Guide to Promoting Equal Opportunities Welsh European Funding Office Structural Funds Convergence Programme West Wales and the Valleys and East Wales Regional Competitiveness and Employment Programme 2007 – 2013, <http://wales.gov.uk/docs/wefo/publications/developingguidance/equalopp/080501p2tcincreasingemploymentandtacklingecen.pdf>

http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/pdf/eval2007/art16_finalrep_en.pdf

Mainstreaming Equal Opportunities in Scottish Structural Funds programmes, Report by Muriel Mackenzie, Equal Opportunities Adviser, Scottish Structural Funds Programmes, http://www.esep.co.uk/assets/files/EO_Report_Final.pdf

'Equality in Practice – Making it Work', Prepared by Muriel MacKenzie, ISBN No. 0 – 9548771 – 0 – 2 Published by the Eastern Scotland European Partnership Ltd., <http://www.scotland.gov.uk/Publications/2008/07/29142711/10>

Mainstreaming the horizontal theme into structural fund programming Sandra Taylor, Laura Povlerari, Phillipe Raines, European Policies Research Centre, University of Strathclyde, http://www.gos.gov.uk/497417/docs/252705/epru_mainstream.pdf

Evaluation Plan 2007-2013 Scottish Operational Programmes, <http://www.scotland.gov.uk/Topics/Business-Industry/support/17404/ESF-Evaluation-Publicity/EvaluationPlan2007to2013>

Highlands and Islands Scotland European Regional Development Fund 2007- 2013 Programme 2008 Annual Implementation Report, <http://www.hipp.org.uk/files/downloads/download801.pdf>

European Structural Funds Notes for Applicants, Work package 7: “Effectiveness of the Cohesion Policy: Gender Equality and Demographic Change” SECOND Intermediate report Regional Case Studies East of Scotland (UK) IRS, Istituto per la Ricerca Sociale CSIL, Centre for Industrial Studies Prepared for: European Commission Directorate General IRS, http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/evaluation/pdf/expost2006/wp9_executive_summary_en.pdf

Monitoring and Evaluation Guidance:

<http://wefo.wales.gov.uk/programmes/convergence/esf/?lang=en>

Annex D Welsh European Funding Office’s Structural Funding Programmes 2007-2013: Equal Opportunities Guidance (Version 4 - November 2008), <http://wales.gov.uk/docs/wefo/publications/developingguidance/equalopp/081101annexdequaloppsmonitoringformen.pdf>

Equal Opportunities Monitoring within the European Structural Fund Programmes in Wales <http://wales.gov.uk/docs/wefo/publications/developingguidance/equalopp/081101annexdequaloppsmonitoringformen.pdf>;

Annex F : Indicators, Targets and Monitoring, <http://wefo.wales.gov.uk/developing/crosscutting/equalopportunities/annexf/?lang=en>

Annex D – Equal Opportunities Analysis and Equality, <http://wales.gov.uk/docs/wefo/publications/convergence/esfoperational/070724annexdeanalysisandmatrixen.pdf>

Annex J – Summara of the Monitoring and Evaluation, <http://wales.gov.uk/docs/wefo/publications/convergence/esfoperational/070724annexjmonitoringandevaluationplansummaryen.pdf>

Annex K- All indicators and targets within this Operational Programme cover the whole Programme (Community, national public and national private funding) and are to be achieved by 2015.

Annex L – Summary of Cross-cutting Themes Lessons learned from Structural Funds Programmes 2000–2006, <http://wales.gov.uk/docs/wefo/publications/regionalcompetitiveness/esf/070803annexlcrosscuttingthemenen.pdf>

Metodika hodnocení specifických kritérií, <http://www.esfcr.cz/file/7717/>

Výzva pro předkládání grantových projektu OP Lidské zdroje Podporujeme vaši budoucnost www.esfcr.cz, <http://www.esfcr.cz/file/7719/>

Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP Lidské zdroje a zaměstnanost, <http://www.esfcr.cz>

Metodika monitorovacích indikátorů OP LZZ, <http://www.esfcr.cz>

Evaluační plán NSRR pro období 2007–2013, <http://www.strukturalni-fondy.cz/CMSPages/GetFile.aspx?guid=2aa8272b-c8b7-44b2-ae10-2c9a36de81e6>

Horizontální priorityv programech strukturálních fondů , řešitelský tým pod vedením Marie Kaufmann, Metropolis Media, a. s., 2005, Horizontální priorityv programech strukturálních fondů , řešitelský tým pod vedením Marie Kaufmann, Metropolis Media, a. s., 2005

Evaluace socioekonomického rozvoje – Doplnující texty k Metodické příručce Část I: Témata a oblasti politiky - 35 - A04 - ROVNOST MUŽŮ A ŽEN Sourcebook I: Témata a oblasti politiky, <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/aed9c4a7-ee8e-4591-ad58-3ffa719d1c91/Evaluace-socioeconomickeho-rozvoje---Metodicka-pri>

Horizontální témata OP LZZ www.esfcr.cz/file/6480_1_1/

Horizontální témata od shora dolů v dokumentaci Doporučení operačním programům k horizontálním tématům a jejich zapracování do Prováděcího dokumentu a Pokynů pro žadatele, <http://www.strukturalni-fondy.cz/Upload/Rizeni-fondu-EU/Horizontalni-temata-od-shora-dolu>

Dílčí zpráva z výzkumu „Implementace horizontálních priorit do programu SROP dle doporučení Manuálu HP“, www.strukturalni-fondy.cz/Upload/Programy-2004.../Zaverecna-zprava

Gender mainstreaming im ESF: Auszüge aus den Rahmendokumenten, 2010, Agentur für Gleichstellung im ESF, http://www.esf.gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/download_verpflichtung-GMimESF.pdf

Umsetzung von Gender mainstreaming in Programmen, 2010, Agentur für Gleichstellung im ESF, http://www.esfgleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_in_Programmen/gm_programme.pdf

Umsetzung von Gender mainstreaming in Projekten, 2010, Agentur für Gleichstellung im ESF, http://www.esfgleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/GM_in_Projekten/gm_projekte.pdf

Gender –aspekte in der Existenzgründung, 2010, Agentur für Gleichstellung im ESF, http://www.esfgleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/Expertise/Gruendung_Agentur_Gleichstellung_ESF_01.pdf

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí
Špitálska 4,6, 8, 816 43 Bratislava

www.gender.gov.sk

